

**PENGARUH KERJASAMA TIM, KOMUNIKASI DAN GAYA
KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA ASN PADA
BALAI PENERAPAN STANDAR INSTRUMEN PERTANIAN
SUMATERA SELATAN**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat
Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi dan Bisnis**



Diajukan Oleh:

VINNA SEPTIANA

NPM. 20.011.0501.P

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS TRIDINANTI

2024

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Vinna Septiana
Nomor Pokok : 20.011.0501.P
Jurusan / Program Studi : Manajemen
Jenjang pendidikan : Strata 1
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Kerjasama Tim, Komunikasi dan Gaya
Kepemimpinan terhadap Kinerja ASN pada
Balai Penerapan Standar Instrumen Pertanian
Sumatera Selatan


Pembimbing Skripsi :

Tanggal ... 1-1-2024 ... Pembimbing 1 :



Amrillah Azrin, SE.,MM.
NIDN: 0203026201

Tanggal ... 9-1-2024 ... Pembimbing 2 :



Herlan Junardi, SE.,M.Si.
NIDN: 0219086101

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Dr. Msv. Mikial, SE., M.Si., Ak., CA.,CSRS
NIDN: 0205026401

Ka. Prodi Manajemen



Mariyam/Zanariah, SE.,MM.
NIDN: 0222096301

169 /PS/DFEB/ 24

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Vinna Septiana
Nomor Pokok : 20.011.0501.P
Jurusan / Program Studi : Manajemen
Jenjang pendidikan : Strata 1
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Kerjasama Tim, Komunikasi dan Gaya
Kepemimpinan terhadap Kinerja ASN pada
Balai Penerapan Standar Instrumen Pertanian
Sumatera Selatan

Penguji Skripsi :

Tanggal 4-4-2024 Ketua Penguji :

Amrillah Azrin, SE.,MM.
NIDN: 0203026201

Tanggal 4-4-2024 Penguji I :

Herlan Junaidi, SE.,M.Si.
NIDN: 0219086101

Tanggal 4-4-2024 Penguji II :

Hj. Nina Fitriana, SE.,M.Si.
NIDN : 0012116501

164 /PS/DFEB/ 24

Mengesahkan,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Dr. Msy. Mikial, SE., M.Si., Ak., CA., CSRS
NIDN: 0205026401

Ka. Prodi Manajemen

Mariyam Zanariah, SE.,MM.
NIDN: 0222096301

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“ Sesuatu yang tinggi tidak selalu harus dicapai dengan cara melompat, terkadang cara terbaik untuk mencapainya adalah dengan besujud pada Sang Pemilik Jiwa”

(Ar-Rad : 19)

" Belajarlah adab sebelum belajar ilmu. Dengan adab engkau akan memahami ilmu dan dengan ilmu amalmu menjadi benar."

“ Berkelas bukan tentang sebuah kehidupan yang mapan dan penampilan yang mewah. Berkelas itu ketika etika, adab dan perilaku yang santun mampu menghargai orang lain disekitarmu.”

Kupersembahkan kepada :

Diri sendiri yang telah berjuang menyelesaikan skripsi ini.

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Vinna Septiana

Npm/Nomor Pokok : 2001110501.P

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Jurusan : Manajemen

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain.

Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka Saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dengan segala konsekuensinya.

Palembang, Febuari 2024



Vinna Septiana

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kehadiran Allah Azza Wa Jalla, karena atas berkat rahmat dan karuniaNya peneliti mampu menyelesaikan penyusunan skripsi dengan judul “Pengaruh Kerjasama Tim, Komunikasi dan Gaya kepemimpinan Terhadap Kinerja ASN pada Balai Penerapan Standar Instrumen Pertanian Sumatera Selatan”. Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat menyelesaikan studi jenjang Strata 1 (S1) Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tridinanti Palembang.

Peneliti menyadari dalam penyusunan skripsi ini dapat terlaksana dengan baik berkat dukungan dari banyak pihak. Untuk itu pada kesempatan ini peneliti mengucapkan terimakasih kepada :

1. Ibu Dr. Masayu Mikial, SE., M.Si., Ak., CA., CSRS. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti Palembang.
2. Dr. M. Ima Andriyani, SE, M.Si., selaku Wakil Dekan 1 Fakultas Ekonomidan Bisnis Universitas Tridinanti Palembang.
3. Ibu Maryam Zanariah, SE.M.M., selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Tridinanti Palembang.
4. Bapak Amrillah Azrin, S.E., M.M. selaku Dosen Pembimbing Utama telah memberi bimbingan selama masa penelitian.
5. Bapak Herlan Djunaidi, S.E., M.Si. selaku Dosen Pembimbing Anggota yang telah memberi bimbingan selama masa penelitian.
6. Kepada seluruh Staff tata usaha Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti Palembang yang sudah memberikan bantuan.
7. Kepada pimpinan dan seluruh pegawai Balai Penerapan Standar Instrumen Pertanian Sumatera Selatan yang telah memberikan kesempatan penulisan untuk melakukan penelitian.
8. Kepada orang tua dan seluruh keluarga yang senantiasa memberikan doa dan semangat.
9. Kepada teman – teman seperjuangan dalam penyusunan skripsi yang selalu memberi dukungan yang tidak bisa disebutkan satu persatu.

Peneliti menyadari bahwa dalam skripsi ini tidak luput dari berbagai kekurangan. Peneliti mengharapkan saran dan kritik demi kesempurnaan dan perbaikannya sehingga akhirnya skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi bidang pendidikan dan penerapan di lapangan serta bisa dikembangkan lagi lebih lanjut.

Palembang, Febuari 2023

Vinna Septiana

2.1.3.1	Pengertian Kerjasama Tim.....	24
2.1.3.2	Jenis-Jenis Kerjasama Tim.....	25
2.1.3.3	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kerjasama Tim.....	26
2.1.3.4	Hambatan Membangun Kerjasama Tim	28
2.1.3.5	Dimensi dan Indikator Kerjasama Tim.....	29
2.1.4	Komunikasi	31
2.1.4.1	Pengertian Komunikasi	31
2.1.4.2	Unsur-Unsur Komunikasi.....	33
2.1.4.3	Bentuk-Bentuk Komunikasi	34
2.1.4.4	Fungsi dan Tujuan Komunikasi.....	36
2.1.4.5	Dimensi dan Indikator Komunikasi.....	37
2.1.5	Gaya Kepemimpinan.....	39
2.1.5.1	Pengertian Gaya Kepemimpinan.....	39
2.1.5.2	Konsep Gaya Kepemimpinan.....	41
2.1.5.3	Jenis-Jenis Gaya Kepemimpinan.....	44
2.1.5.4	Faktor-Faktor yang mempengaruhi Gaya Kepemimpinan	45
2.1.5.5	Dimensi dan Indikator Gaya Kepemimpinan ...	46
2.2	Penelitian Terdahulu Yang Relevan.....	47
2.3	Kerangka Berfikir.....	50
2.4	Hipotesis.....	51

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1	Tempat dan Waktu Penelitian	53
3.1.1	Tempat Penelitian	53
3.1.2	Waktu Penelitian.....	53
3.2	Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	54
3.2.1	Sumber Data.....	54
3.2.2	Teknik Pengumpulan Data.....	55
3.3	Populasi, Sampel dan Sampling	56

3.3.1	Populasi.....	56
3.3.2	Sampel Penelitian.....	57
3.4	Rancangan Penelitian	57
3.5	Variabel dan Definisi Operasional	59
3.5.1	Variabel Penelitian.....	59
3.5.2	Definisi Operasional	59
3.6	Instrumen Penelitian.....	62
3.6.1	Uji Instrumen	63
3.6.2	Uji Validitas	63
3.6.3	Uji Reliabilitas	64
3.7	Teknik Analisis Data	65
3.7.1	Uji Asumsi Klasik.....	65
3.7.2	Uji Normalitas.....	65
3.7.3	Uji Multikolinieritas.....	66
3.7.4	Uji Heteroskedastisitas.....	67
3.8	Metode Analisis Data	67
3.8.1	Analisis Regresi Linier Berganda	67
3.8.2	Koefisien Korelasi	69
3.8.3	Koefisien Determinasi (R^2).....	70
3.9	Uji Hipotesis	71
3.9.1	Uji Simultan (Uji F)	71
3.9.2	Uji Parsial (Uji t).....	72
3.10	Sistematika Penulisan	75

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1	Hasil Penelitian.....	78
4.1.1	Sejarah Singkat Balai Penerapan Standar Instrumen Pertanian Sumatera Selatan.....	78
4.1.2	Visi dan Misi Balai Penerapan Standar Instrumen Pertanian Sumatera Selatan.....	80
4.1.3	Struktur Organisasi	80

4.1.4	Karakteristik Responden.....	81
4.1.4.1	Deskripsi Berdasarkan Umur.....	82
4.1.4.2	Deskripsi Berdasarkan Jenis Kelamin.....	83
4.1.4.3	Deskripsi Berdasarkan Jenjang Pendidikan.....	84
4.1.4.4	Deskripsi Berdasarkan Jabatan.....	85
4.2	Hasil Uji.....	86
4.2.1	Uji Instrumen.....	86
4.2.1.1	Uji Validitas.....	86
4.2.1.1.1	Uji Validitas Variabel Kerjasama Tim (X_1).....	87
4.2.1.1.2	Uji Validitas Variabel Komunikasi (X_2).....	87
4.2.1.1.3	Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X_3).....	88
4.2.1.1.4	Uji Validitas Variabel Kinerja (Y).....	89
4.2.1.2	Uji Reliabilitas.....	90
4.2.2	Teknik Analisa Data.....	90
4.2.2.1	Uji Asumsi Klasik.....	91
4.2.2.1.1	Uji Normalitas.....	91
4.2.2.1.2	Uji Multikolonieritas.....	93
4.2.2.1.3	Uji Heterokedastisitas.....	94
4.2.2.2	Metode Analisis Data.....	96
4.2.2.2.1	Analisi Regresi Linier Berganda.....	96
4.2.2.2.2	Analisis Koefisien Korelasi (R).....	98
4.2.2.2.3	Analisis Koefisien Determinasi (R^2).....	100
4.2.2.3	Uji Hipotesis.....	102
4.2.2.3.1	Uji Simultan (Uji F).....	102
4.2.2.3.2	Uji Parsial (Uji t).....	103
4.3	Pembahasan.....	105
4.3.1	Pengaruh Kerjasama Tim, Komunikasi dan Gaya	

	Kepemimpinan Terhadap Kinerja ASN	106
4.3.2	Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja ASN	107
4.3.3	Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja ASN	108
4.3.4	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja ASN	110

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1	Kesimpulan.....	112
5.2	Saran	113

DAFTAR PUSTAKA 115

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel :	Halaman
2.1 Penelitian Terdahulu Yang Relevan	47
3.1 Jadwal Penelitian	53
3.2 Jabatan dan Jumlah Pegawai Balai Penerapan Standar Instrumen Pertanian Sumatera Selatan	57
3.3 Kisi-Kisi Instrumen Pertanian	60
3.4 Skala Likert	63
3.5 Skala Penafsiran dan Nilai Indikator	65
3.6 Interval Koefisien	69
4.1 Responden Berdasarkan umur	81
4.2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	82
4.3 Responden Berdasarkan Pendidikan	83
4.4 Responden Berdasarkan Jabatan	84
4.5 Hasil Uji Validitas Variabel Kerjasama Tim (X_1)	86
4.6 Hasil Uji Validitas Variabel Komunikasi (X_2)	86
4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X_3)	87
4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja ASN (Y)	88
4.9 Hasil Uji Reliabilitas	89
4.10 Hasil Uji Normalitas Residual	90
4.11 Hasil Uji Multikolonieritas	93
4.12 Hasil Uji Heterokedastitas	95
4.13 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	96
4.14 Hasil Analisis Koefisien Korelasi (R)	98
4.15 Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R <i>square</i>)	99
4.16 Hasil Uji F (Simultan)	101
4.17 Hasil Uji t (Parsial)	102

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1 Kerangka Berfikir	51
2.2 Jumlah Sumber Daya Manusia	56
4.1 Struktur Organisasi	80
4.2 Grafik Histogram Hasil Uji Normalitas	91
4.3 Grafik Plot Hasil Uji Normalitas	92
4.4 Hasil Uji Heterokedastisitas.....	94

ABSTRAK

VINNA SEPTIANA. Pengaruh Kerjasama Tim, Komunikasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja ASN Pada Balai Peneraparan Standar Instrumen Pertanian Sumatera Selatan (Dibawah Bimbingan Bapak Amrillah Azrin, SE., MM. Dan Bapak Herlan Junaidi, SE., M.Si.)

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kerjasama tim, komunikasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja ASN. Penelitian menggunakan 46 sampel penelitian yang merupakan anggota dari seluruh populasi. Data penelitian diperoleh dengan instrumen kuesioner. Data hasil penelitian dianalisis menggunakan analisis deskriptif. Penelitian menghasilkan model persamaan regresi linier ganda $Y = 12,919 + 0,031 X_1 + 0,692 X_2 - 0,031 X_3$. Konstanta memiliki nilai positif 12,919, artinya menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel independen dan variabel dependen. Nilai sig F $0,000 < 0,05$ menunjukkan kerjasama tim, komunikasi dan gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN. Nilai koefisien regresi kerjasama tim bernilai 0,031. Hal ini menunjukkan jika kerjasama tim mengalami kenaikan 1% maka kinerja ASN akan naik sebesar 0,031. Nilai sig t $0,714 > 0,05$ menunjukkan kerjasama tim tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja ASN. Nilai koefisien regresi komunikasi bernilai 0,692. Hal ini menunjukkan jika komunikasi mengalami kenaikan 1% maka kinerja ASN akan naik sebesar 0,692. Nilai sig t $0,000 < 0,05$ menunjukkan komunikasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja ASN. Nilai koefisien regresi gaya kepemimpinan bernilai - 0,031. Hal ini menunjukkan jika gaya kepemimpinan mengalami kenaikan 1% maka kinerja ASN akan mengalami penurunan sebesar 0,031. Nilai sig t $0,704 > 0,05$ menunjukkan gaya kepemimpinan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja ASN. Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi, nilai *R square* diperoleh sebesar 0,672. Angka tersebut menunjukkan bahwa sebesar 67,2% kinerja ASN dapat dijelaskan oleh variabel kerjasama tim, komunikasi dan gaya kepemimpinan. Sisanya sebesar 32,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

Kata Kunci : Kerjasama Tim, Komunikasi, Gaya Kepemimpinan, Kinerja ASN

ABSTRACT

This research aims to analyze the effect of teamwork, communication and leadership style on government employee's performance. The research used 46 research samples who were members of the entire population. Research data was obtained using a questionnaire instrument. The research data were analyzed using descriptive analysis. The research produced a multiple linear regression equation model $Y = 12.919 + 0.031 X_1 + 0.692 X_2 - 0.031 X_3$. The constant has a positive value of 12.919, meaning that it shows a unidirectional effect between the independent variable and the dependent variable. The sig F value of $0.000 < 0.05$ shows that teamwork, communication and leadership style simultaneously have a significant effect on the government employee's performance. The teamwork regression coefficient value is 0.031. This shows that if teamwork increases by 1%, government employee's performance will increase by 0.031. The sig t value of $0.714 > 0.05$ shows that teamwork does not have a significant effect on government employee's performance. The communication regression coefficient value is 0.692. This shows that if communication increases by 1%, the government employee's performance will increase by 0.692. The sig t value of $0.000 < 0.05$ shows that communication has a significant effect on government employee's performance. The leadership style regression coefficient value is -0.031. This shows that if leadership style increases by 1%, government employee's performance will decrease by 0.031. The sig t value of $0.704 > 0.05$ shows that leadership style does not have a significant effect on government employee's performance. Based on the calculation of the coefficient of determination, the value (R^2) was obtained at 0.648. This figure shows that 64.8% government employee's performance can be explained by the variables of teamwork, communication and leadership style. The remaining 35.2% is influenced by the other factors.

Keywords: Teamwork, Communication, Leadership Style, Government Employee's Performance.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Reformasi birokrasi merupakan salah satu upaya pemerintah untuk mencapai *good governance* dan melakukan pembaharuan mendasar terhadap sistem penyelenggaraan pemerintah terutama menyangkut aspek-aspek kelembagaan, ketatalaksanaan dan sumber daya manusia aparatur, pengelolaan kembali tata kelola pemerintahan agar menjadi lebih baik.

Melalui reformasi birokrasi diharapkan terwujudnya tata kelola pemerintah yang baik dengan aparatur yang memiliki integritas yang tinggi, memiliki kinerja yang baik sehingga dapat memberikan pelayanan prima untuk menumbuhkan kepercayaan publik.

Keberhasilan dalam mencapai tujuan instansi tentunya tidak hanya ditentukan oleh besarnya dana yang dianggarkan, teknologi yang digunakan, ataupun sarana dan prasarana yang terdapat pada suatu instansi, akan tetapi ada hal yang paling menentukan dalam penyatuan faktor yang ada dalam instansi tersebut yaitu faktor sumber daya manusia. Faktor inilah yang menggerakkan seluruh faktor-faktor yang dimiliki suatu instansi dalam rangka proses pencapaian tujuan instansi yang telah ditetapkan.

Sumber daya manusia merupakan kombinasi antara tenaga, fisik, ide, bakat, pengetahuan, kreatifitas, dan keterampilan yang dibutuhkan untuk menggerakkan suatu instansi. Patut disadari bahwa Aparatur Sipil Negara (ASN)

merupakan sumber daya langsung yang terlibat dalam menjalankan kegiatan instansi pemerintah.

Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan unsur aparatur yang mempunyai peranan strategis dalam penyelenggaraan tugas umum pemerintahan dan pembangunan nasional. Aparatur Sipil Negara (ASN) sebagai penyelenggara tugas dan fungsi pemerintahan, perlu secara terus menerus meningkatkan kompetensinya melalui kegiatan pembinaan kepegawaian dan pengembangan kualitas yang disediakan oleh pemerintah yang tidak lain dengan tujuan meningkatkan kinerja pegawai.

Salah satu upaya pemerintah dalam meningkatkan kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah dengan meluncurkan *core value* “BerAKHLAK dan *Employer Branding* Aparatur Sipil Negara (ASN) : Bangga Melayani Bangsa”. Sikap dasar dari *core values* berAKHLAK, Berorientasi pelayanan menunjukkan komitmen memberikan pelayanan prima demi kepuasan masyarakat. Akuntabel artinya bertanggung jawab atas kepercayaan yang diberikan. Kompeten artinya Aparatur Sipil Negara (ASN) akan terus belajar dan mengembangkan kapabilitas. Harmonis menunjukkan adanya saling peduli dan menghargai perbedaan. Loyal mencerminkan dedikasi dan mengutamakan kepentingan bangsa dan negara. Adaptif berarti sikap yang terus berinovasi dan antusias dalam menggerakkan ataupun menghadapi perubahan. Terakhir adalah kolaboratif yang artinya Aparatur Sipil Negara (ASN) harus dapat membangun kerjasama yang sinergis.

Penyeragaman *core values* ini untuk membangun kesadaran, pemahaman hingga akhirnya implementasi budaya kerja sesuai *core values* menjadi *mindset*

seluruh Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam menjalankan tugasnya sehingga dapat meningkatkan kinerja ASN itu sendiri.

Keberadaan Balai Penerapan Standar Instrumen Pertanian Sumatera Selatan memiliki tugas pokok penyusunan kebijakan teknis perencanaan dan program, perumusan, penerapan, dan pemeliharaan serta harmonisasi standar instrumen pertanian. Dalam pelaksanaan tugasnya Balai Penerapan Standar Instrumen Pertanian Sumatera Selatan diharapkan dapat menghasilkan standardisasi dari instrumen pertanian sehingga menghasilkan pertanian yang jauh lebih efisien.

Dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi (tupoksi) yang telah ditetapkan, pegawai harus dapat bekerjasama dengan baik, sehingga tugas dan tanggungjawab kerja bisa dicapai semaksimal mungkin. Mewujudkan kerjasama terhadap tugas-tugas pokok Balai Penerapan Standar Instrumen Pertanian Sumatera Selatan tersebut, peran pegawai sebagai pekerja individu dan berkelompok sangat memberi kontribusi yang tinggi terhadap pencapaian kinerja yang baik.

Kerjasama tim dapat berguna untuk meningkatkan kinerja individu. Kerjasama tim merupakan upaya yang dilakukan bersama-sama untuk meringankan suatu pekerjaan, cara agar mengefektifkan pegawai agar pekerjaan terdistribusi dengan baik. Tim beranggotakan orang-orang yang memiliki keahlian yang berbeda-beda dan dikoordinasikan untuk bekerja sama dengan pimpinan, terjadi saling ketergantungan yang kuat satu sama lain untuk mencapai sebuah tujuan atau menyelesaikan sebuah tugas.

Balai Penerapan Standar Instrumen Pertanian Sumatera Selatan memiliki pegawai dengan latar belakang keilmunya yang bermacam-macam. Setiap pegawai

memiliki kepakaran masing-masing yang dapat memberikan kontribusi untuk kemajuan Balai Penerapan Standar Instrumen Pertanian Sumatera Selatan. Sebuah tim selalu memiliki berbagai solusi lebih baik daripada individu. Faktor lain yang dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja pegawai selain kerjasama tim adalah komunikasi.

Dalam suatu instansi makna komunikasi berperan sangat penting. Keefektifan komunikasi akan berjalan dengan baik apabila sama-sama memahami maksud dari informasi komunikasi tersebut. Komunikasi antar atasan kepada bawahan harus memiliki makna yang saling dimengerti satu sama lainnya agar terjadi harmonisasi komunikasi begitupun dengan sebaliknya. Komunikasi yang terjadi didalam suatu instansi akan mempengaruhi kegiatan di dalam instansi, seperti efisiensi kerja, efektivitas kerja, dan kinerja pegawai.

Komunikasi di dalam instansi harus dilihat dari berbagai sisi, pertama komunikasi antara atasan kepada bawahan, kedua antara pegawai yang satu dengan pegawai yang lain, ketiga adalah antara pegawai kepada atasan. Hubungan komunikasi antara atasan dan bawahan juga tidak bisa dilepaskan dari budaya paternalistik yaitu atasan jarang sekali atau tidak pernah memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk bertindak sendiri, untuk mengambil inisiatif dan mengambil keputusan. Hal ini disebabkan karena komunikasi yang dilakukan oleh atasan kepada bawahan bersifat formal. Sehingga konsekuensi dari perilaku ini bahwa para bawahannya tidak dimanfaatkan sebagai sumber informasi, ide, dan saran.

Keberhasilan suatu organisasi tidak terlepas dari pentingnya komunikasi eksternal yang diterapkan. Penerapan suatu komunikasi eksternal dibangun atas komunikasi timbal balik. Wujud komunikasi eksternal secara timbal balik berupa pemberian informasi, kegiatan kerjasama dan dialog antar instansi. Hal ini disadari bahwa komunikasi merupakan salah satu faktor penting yang sangat berperan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Untuk kelancaran pelaksanaan program-program Balai Penerapan Standar Instrumen Pertanian Sumatera Selatan maka diperlukannya sebuah komunikasi yang baik antara semua pegawai Balai Penerapan Standar Instrumen Pertanian Sumatera Selatan, jika hal ini tidak terlaksana dengan baik maka akan mengganggu stabilitas kinerja pegawai Balai Penerapan Standar Instrumen Pertanian Sumatera Selatan, yang imbasnya berdampak pada kemampuan dalam memberikan pelayanan publik.

Dalam penelitian ini, fokus peneliti mengamati pada komunikasi internal yang diterapkan pada Balai Penerapan Standar Instrumen Pertanian Sumatera Selatan. Menurut Suwanto (2021 :213), komunikasi internal merupakan komunikasi yang terjadi dalam lingkungan kantor atau instansi.

Kekuatan suatu instansi terletak pada sumber daya manusianya, bukan hanya pada sistem, teknologi, prosedur atau sumber dananya saja. Berfungsinya bagian-bagian dalam suatu instansi tergantung pada kemampuan pegawai untuk bergerak menuju arah pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Untuk menggerakkannya pegawai harus berinteraksi dengan pegawai yang lainnya sehingga terbentuk kerjasama. Suatu instansi yang maju dan berkembang selalu menjalin komunikasi dengan instansi lain serta dipengaruhi oleh kinerja para

pimpinan disetiap level, mengingat kepemimpinan meliputi beragam kualitas dan keterampilan diri, maka seorang pemimpin yang baik adalah orang yang mampu mengatur berbagai tugas, berkomunikasi secara efektif, dan menciptakan lingkungan kerja tim yang positif.

Kekuatan *skill leadership* dapat memperlancar seorang pemimpin berhubungan dengan orang lain dalam membuat keputusan yang produktif, dan memberikan bimbingan yang efektif terhadap bawahan. Kekuatan profesional dapat mencakup keterampilan atau kualitas yang telah ditunjukkan, karakteristik atau kemampuan sosial serta seorang pemimpin dapat mengelola tim secara efektif, memotivasi bawahan, mendelegasikan tugas dan menggunakan umpan balik untuk meningkatkan level kepemimpinan dari waktu ke waktu. Pemimpin harus memiliki keterampilan interpersonal yang kuat dan *soft skill* lainnya seperti mendengarkan secara aktif, memetakan strategi kegiatan dan kemampuan untuk menengahi konflik.

Di setiap instansi pasti ada pemimpin dan yang dipimpin. Pemimpin harus berhubungan baik dengan siapa saja yang dipimpinnya. Pemimpin harus mengenal dan mengetahui orang-orang yang ia pimpin. Pemimpin pun bertanggung jawab akan semua hal yang menyangkut instansi yang ia jalankan. Instansi akan berjalan dengan baik, ketika peran kepemimpinan dalam instansi itu dijalankan dengan sebaik-baiknya dan penuh tanggung jawab, namun sebaliknya, jika peran kepemimpinan tidak dilaksanakan sesuai dengan aturan yang ada maka akan timbul berbagai persoalan yang dapat menghambat atau mempengaruhi kinerja orang-orang yang dipimpinnya.

Dari gambaran di atas terlihat dengan jelas bahwa kemajuan dan kemunduran suatu instansi tergantung dari kualitas kepemimpinan seorang pemimpin. Peran seorang pemimpin dalam satu organisasi atau kelompok sangatlah vital, karena dalam perannya tersebut, seorang pemimpin akan membantu instansi untuk mewujudkan visi dan misinya. Efektivitas seorang pemimpin didalam menggunakan pengaruh - pengaruhnya sangat menentukan bagaimana pemimpin tersebut dapat memainkan perannya dengan baik. Untuk itu, pemimpin selalu harus diasah dan dikembangkan, sehingga dapat menyesuaikan diri dengan situasi - situasi yang dihadapinya. Baik situasi itu berasal dari bawahan, atasan ataupun instansi di mana ia berada.

Efektivitas dalam melaksanakan kepemimpinan harus dimulai dari diri sendiri. Tidak mungkin seorang pemimpin yang gagal membuat dirinya efektif akan berhasil dalam mengefektifkan orang lain ataupun pekerjaannya, seorang pemimpin harus mempunyai kemampuan dalam menentukan identifikasi terhadap potensi - potensi yang dimilikinya. Kemampuan akan melakukan identifikasi ini akan memberikan bekal yang cukup kuat bagi seorang pemimpin untuk mengembangkan dirinya, sehingga ketika peran kepemimpinan yang sementara ia jalani, tidak hanya tergantung dari posisinya saja tetapi lebih banyak karena pengaruh - pengaruh yang berasal dari kapasitas pribadinya.

Kepemimpinan yang mengandalkan hanya pada kecerdasan mengarah pada pemberontakan, pemimpin harus dapat melaksanakan kepemimpinannya dengan baik dalam mencapai tujuan yang dikehendaki. Pemimpin harus dapat mengarahkan, membimbing dan memotivasi para pegawainya untuk bekerja

dengan baik. Seorang pemimpin yang baik dapat menggerakkan seluruh sumber daya yang dimiliki, termasuk pegawainya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara bersama-sama. Keberhasilan instansi merupakan keberhasilan pemimpin dan para pegawainya.

Balai Penerapan Standar Instrumen Pertanian Sumatera Selatan dipimpin oleh seorang kepala balai yang bertanggungjawab kepada Kementerian Pertanian melalui Badan Standar Instrumen Pertanian. Kepala balai atau pemimpin dengan gaya kepemimpinannya diharapkan mampu membawahi jabatan yang diembannya untuk dapat meningkatkan kinerja bawahannya, sehingga dapat memajukan kinerja instansi yang dipimpinnya dalam hal ini Balai Penerapan Standar Instrumen Pertanian Sumatera Selatan. Seiring diharapkannya gaya kepemimpinan yang bijaksana tersebut, tegas, berwibawa, berkhарisma, memberikan bimbingan, memberi nasihat, memberi Solusi dan saran di lingkungan kerja antara dirinya sebagai pemimpin dengan Aparatur Sipil Negara (ASN) lainnya.

Gaya kepemimpinan tersebut dengan sendirinya menciptakan suasana nyaman dan tentram, pegawai tidak terlihat kaku dalam menjalankan aktivitasnya sehari-hari, pegawai termotivasi, mempunyai semangat kerja yang tinggi, berpikir positif untuk pengembangan instansi dan pengembangan dirinya yang pada akhirnya meningkatkan kinerja atau prestasi kerjanya.

Dari hasil pengamatan yang telah dilakukan peneliti, fenomena yang terjadi pada Balai Penerapan Standar Instrumen Pertanian Sumatera Selatan menunjukkan bahwa aspek kerjasama tim, komunikasi dan kepemimpinan belum berjalan dengan baik.

Pimpinan yang lebih menekannya kepada pelaksanaan tugas teknis daripada pembinaan dan pengembangan bawahan menjadikan pemimpin kurang responsif atau kurang tanggap terhadap setiap persoalan, kebutuhan, maupun harapan dari bawahannya sehingga menyebabkan pemimpin kurang aktif dan proaktif dalam mencari solusi setiap permasalahan ataupun tantangan yang dihadapi.

Pengarahan dari pimpinan mengenai mekanisme kerja yang masih belum efektif membuat pegawai cenderung melaksanakan pekerjaan sesuai dengan persepsinya sendiri dan pendelegasian tugas serta pelimpahan wewenang masih belum dapat dikomunikasikan dengan baik oleh pimpinan kepada bawahannya sehingga kerjasama tim tidak terlaksana dengan baik.

Berdasar fenomena yang telah diuraikan di atas dikhawatirkan memunculkan fenomena baru seperti pegawai kurang peduli dengan atasannya atau pimpinan karena terkesan kurang diperhatikan, kurang bimbingan, dan kurang pengarahan saat kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan, hal ini menyebabkan komunikasi dan kerjasama tim tidak dapat berjalan dengan efektif.

Hal seperti ini tidak dapat dibiarkan berlarut-larut karena membuat suasana lingkungan pekerjaan menjadi kaku dan mengakibatkan instansi kurang berkembang sehingga kinerja dan produktivitas pegawai menurun. Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) dapat dipengaruhi beberapa faktor diantaranya kerjasama tim yang solid, komunikasi yang efektif dan kepemimpinan dengan gaya kepemimpinannya. Kemampuan komunikasi dan gaya kepemimpinan akan menentukan cara yang digunakan pemimpin dalam mencapai hasil kerja. Hal ini didasari pada argumen bahwa seorang pemimpin memiliki otoritas dalam

merencanakan, mengarahkan, mengkoordinasikan dan mengawasi perilaku pegawai.

Atas dasar fenomena pada latar belakang tersebut di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : **“Pengaruh Kerjasama Tim, Komunikasi, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja ASN pada Balai Penerapan Standar Instrumen Pertanian Sumatera Selatan”**

1.2 Rumusan Masalah

Menurut Sugiyono (2019:228), rumusan masalah adalah suatu pertanyaan yang akan dicari jawaban melalui pengumpulan data. Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan pada latar belakang diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah Kerjasama Tim, Komunikasi, dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja ASN pada Balai Penerapan Standar Instrumen Pertanian Sumatera Selatan?
2. Apakah Kerjasama Tim berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja ASN pada Balai Penerapan Standar Instrumen Pertanian Sumatera Selatan?
3. Apakah Komunikasi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja ASN pada Balai Penerapan Standar Instrumen Pertanian Sumatera Selatan?
4. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja ASN pada Balai Penerapan Standar Instrumen Pertanian Sumatera Selatan?

1.3 Tujuan Penelitian

Menurut Sugiyono (2019:290), tujuan penelitian adalah untuk menemukan, mengembangkan dan membuktikan pengetahuan. Berdasarkan uraian rumusan

masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Pengaruh Kerjasama Tim, Komunikasi, dan Gaya Kepemimpinan secara simultan terhadap Kinerja ASN pada Balai Penerapan Standar Instrumen Pertanian Sumatera Selatan.
2. Pengaruh Kerjasama Tim secara parsial terhadap Kinerja ASN pada Balai Penerapan Standar Instrumen Pertanian Sumatera Selatan.
3. Pengaruh Komunikasi secara parsial terhadap Kinerja ASN pada Balai Penerapan Standar Instrumen Pertanian Sumatera Selatan.
4. Pengaruh Gaya Kepemimpinan secara parsial terhadap Kinerja ASN pada Balai Penerapan Standar Instrumen Pertanian Sumatera Selatan.

1.4 Manfaat Penelitian

Menurut Sugiyono (2019:291), manfaat penelitian adalah jawaban atas tujuan penelitian yang dibahas dalam hasil penelitian, guna mendapatkan sistem pengetahuan dalam memahami, memecahkan, dan mengantisipasi masalah yang sudah dirumuskan di dalam topik penelitian. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan kontribusi dari berbagai bidang yang berkaitan, diantaranya sebagai berikut :

1. Bagi Instansi
 - a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi dalam mempertimbangkan faktor kerjasama tim, komunikasi, dan gaya kepemimpinan yang berpengaruh terhadap Kinerja ASN.
 - b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan untuk pimpinan dan tim manajemen dalam meningkatkan kinerja ASN sehingga

dapat bertanggung jawab sepenuhnya terhadap pekerjaan yang akan mendorong tercapainya visi dan misi yang telah ditetapkan.

- c. Hasil penelitian ini diharapkan bisa dijadikan sebagai tambahan referensi bagi instansi ketika instansi melakukan pembaharuan program kerja untuk kemajuan instansi.

2. Bagi Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi menjadi sumber referensi atau bahan literatur bagi penelitian selanjutnya, yang membutuhkan dan menyajikan informasi mengenai kerjasama tim, komunikasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja.

3. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini memberikan kesempatan untuk menerapkan teori sumber daya manusia secara langsung. Selain itu memberikan kemampuan dalam melakukan penelitian, sehingga memberikan pengalaman serta ilmu bagi peneliti dan juga menjadi bahan perbandingan bagi peneliti untuk implementasi teori kedalam praktek manajemen dalam sebuah kasus yang nyata mengenai kerjasama tim, komunikasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja ASN.

4. Bagi Penelitian Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan bagi penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan penelitian yang menggunakan variabel independen maupun variabel dependen yang sama.

DAFTAR PUSTAKA

PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2023 tentang *Aparatur Sipil Negara*, (Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6897).

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 1 tahun 2023 tentang *Jabatan Fungsional*.

BUKU

Amirullah, 2015, *Kepemimpinan dan Kerjasama Tim*, Cetakan 1, Jakarta: Mitra Kencana Media.

Andiwilaga, Rendy, 2018. *Kepemimpinan Pemerintah Indonesia (Teori dan Prakteknya)*, Yogyakarta : Budi Utama.

Andrew E. Sikula, 2017, *Komunikasi Bisnis*, Surakarta: Erlangga.

Arikunto, S. 2019. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka cipta.

Bangun, W., 2018, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Erlangga.

Busro, Muhammad, 2018, *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Prenadameidia Group.

Chaniago, Aspizain, 2017, *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta : Lentera Ilmu Cendekia.

Dwiantara, Lukas, 2015, *Ilmu Komunikasi*, Bandung: Rineka Cipta.

Effendy, Onong Uchjana, 2015, *Ilmu, Komunikasi Teori dan Praktek Komunikasi*, Bandung: Citra Aditia Bakti

Emron Edison, Y.A., 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Alfabeta.

Ghozali, Imam, 2018, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*, Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro Semarang.

Kartono, 2016, *Pemimpin dan Kepemimpinan, Apakah Kepemimpinan Abnormal itu?*, Cetakan kedua puluh satu, Jakarta: Rajawali Pers.

- Kasmir, 2016, *Manajemen sumber daya manusia (teori dan praktik)*, Cetakan kesatu. Jakarta : Raya Grafindo Persada
- Kaswan, 2017, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Kusumawati, Mia, 2015, *Penelitian Pendidikan Penjasorkes*, Bandung: Alfabeta.
- Mangkunegara, A.P., 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Mikial, Msy.,dkk.,2023, *Pedoman Penulisan Skripsi Dan Laporan Akhir*, Palembang : Universitas Tridinanti.
- Priyono, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan ketiga, Sidoarjo : Zifatama Publishing
- Robbins, P.S., and Judge, T.A., 2017, *Organizational Behaviour*, Edisi 13, Jilid 1, Jakarta : Salemba Empat.
- Sinaga, O.S., dkk., 2020, *Manajemen Kinerja dalam Organisasi*, Medan: Yayasan Kita Menulis
- Siregar, Syofian, 2017, *Metode Penelitian Kuantitatif : dilengkapi dengan perbandingan manual dan SPSS*. Jakarta : Kencana.
- Sugiyono, 2019, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung: Alfabet.
- Suharno, 2016, *Komunikasi Bisnis Peran Komunikasi Interpersonal Dalam Aktivitas Bisnis*, Yogyakarta : Buku Seru.
- Sutardji, 2016, *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama, Yogyakarta : Dee Publish.
- Sutrisno, E., 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana. Group.
- Toha, Miftah, 2013, *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*, Jakarta : Rajawali Grafindo Persada.
- Toha, M., dan Darmanto, 2016, *Buku Materi Pokok Perilaku Organisasi*, Cetakan Keempat, Edisi kedua, Tangerang Selatan : Universitas Terbuka.
- Veithzal Rivai Zainal, S., 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Edisi Ketujuh, Depok: Raja Grafindo.

Wahjono, dkk., 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Salemba Empat.

Bangun, Wilson, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Erlangga.

Wibowo, 2017, *Manajemen Kinerja*, Edisi Kelima, Depok: Raja Grafindo Persada.

JURNAL

Aldi Gerald Awoah, 2021, “*Pengaruh Keahlian, Komunikasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Di Kecamatan Bunaken Kota Manado*”, Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi, Vol. 21, No.3.

Anggraeni, L., dan Saragih, R., 2019, “*Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. PLN (Persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah*”, eProceedings of Management, Vol 6, No.1, ISSN : 2355-9357.

Azis, A., dkk., 2018, “*Pelatihan Komunikasi Interpersonal Untuk Meningkatkan Teamwork Karyawan pada PT.X*”, Jurnal Al-Qalb.

Hamiruddin, Hajar, I., dan Saleh, S., 2019, “*Pengaruh Komunikasi Organisasi, Motivasi Kerja, dan Kerja sama Tim Terhadap Kinerja Pegawai*”, Jurnal Manajemen, Bisnis dan Organisasi (Jumbo), Vol.3, No1.

Hendriawan, Derrik, dan Sutisna, Nana, 2022, “*Pengaruh Komunikasi Lingkungan Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bank Central Asia Tbk Kantor Cabang Supermal Karawaci*”, Jurnal ekonomi dan Manajemen Bisnis (Emabi), Vol. 1, No. 3.

Karundeng, M.M., dkk., 2022, “*Pengaruh Kepribadian Esktraversi Dan Gaya Kepemimpinan Kota Bitung*”. City Jurnal Emba Vol .10 No.1 Issn 2303-1174.

Lawasi, Triatmanto, 2017, “*Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Kerjasama Tim terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan*”, Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Vol 5, No 1. ISSN : 2540.8259, Universitas Merdeka Malang.

- Masyithah, S.M., dkk., 2018, “*Pengaruh Kompensasi, Kerjasama Tim dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan PT. Bank Muamalat Cabang Banda Aceh*”, SI-MEN (Akuntansi dan Manajemen) STIES, Vol.9, No.1. E-ISSN : 2598-3008
- Nurahmini, 2017, “*Pengaruh Komunikasi dan Kerjasama Tim Terhadap Etika Pegawai di Sekolah Tinggi Meteorologi Klimatologi dan Geofisika-BMKG*”, Jurnal Pendidikan, Vol.1, No. 1, Bina Manfaat Ilmu.
- Putri Luh, DP., dan Sariyathi, Ni Ketut, 2017, “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kerjasama Tim dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Warung Mina Cangan Renon*”, E-Jurnal Manajemen Unud, Vo.6, No.6.
- Susanti, Widyani, A.D., dan Utami, N.M., 2021, “*Pengaruh Keterlibatan Kerja Karyawan, Loyalitas Kerja dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan CV. Sanitary Bali Pinagsia*”, Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis , Vol 2, E-ISSN 2774-3020.
- Suwanto, dkk., 2021, “*Pengaruh Komunikasi Internal dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi PT. Adicipta Boga Intiprima Jakarta Pusat*”, Jurnal Tadbir Peradaban, Vol. 1, No. 3.
- Yanti, Rida, dkk., 2022, “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Felousa Trimedika Indonesia*”, Economics, Accounting and Business Journal, Vol. 2 No. 2, Halaman. 377-386.

HASIL PENELITIAN

- Hermanto, 2020, “*Pengaruh Kerjasama Tim Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Infiniti Marine Di Kota Batam*”, Batam : Universitas Putera Batam.
- Marsam, 2020, “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Komitmen terhadap Kinerja Pegawai Pada Unit Pelaksana Teknis (UPT)*”, Pasuruan: Qiara Media.

- Padauleng, A., 2019, "*Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Lurah Turikale Kecamatan Turikale Kabupaten Maros*", Makasar : Universitas Muhammadiyah.
- Prasyanti, S.D., dan Juniarti, A.T., 2018, "*Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung*", Doctoral dissertation, Perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Bandung : Universitas Pasundan.
- Rahayu, Indah Dwi, 2017, "*Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Studi pada Karyawan Tetap Maintenance Departement PT Badak LNG Bontang*", Malang : Universitas Brawijaya.
- Sibarani, Minar Erza, 2018, "*Pengaruh Kerjasama Tim, Kreativitas, dan Budaya Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia (Telkom) Tbk, Kantor Regional I Medan*".
- Wasiman, W., 2018, "*Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Swasta Di Kota Batam*".