

## **Analisis Model *Systematic Mapping Study* Kepemimpinan dan Komunikasi dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai**

**Hazimah Qatrun Nada Afis<sup>1</sup>, Armida S<sup>2</sup>**

Jurusan Pendidikan Ekonomi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Padang  
hqatrun@gmail.com<sup>1</sup> mimiasriel@gmail.com<sup>2</sup>

**Abstract:** *Analysis of leadership and communication on employee performance has the objective to find out what leadership and communication can improve employee performance. The method used in writing this literature review uses the method of systematic literature review (SMS), which is sourced from ecogen sources and some proceedings, it cannot cover all existing journal and conference databases. In addition, we only get categories of articles in Indonesians. With the problem of the past 10 years. Based on 21 literature searches, I found that leadership that can improve employee performance in both government agencies and the business and industry world is democratic leadership, as well as communication that can improve employee performance both in government agencies and the business and industry world is effective communication both communication vertical, horizontal and diagonal. So democratic leadership and effective communication can improve employee performance both in government agencies as well as business and industry.*

**Keywords:** *leadership, communication, performance*

### **PENDAHULUAN**

Organisasi adalah sistem sosial yang terbentuk atas dasar kepentingan bersama. Kegiatan organisasi diatur oleh hukum sosial dan hukum psikologis. Hal yang sama berlaku untuk orang dengan kebutuhan psikologis. Dalam sebuah organisasi, pencapaian tujuan dan kesuksesan bergantung pada beberapa faktor. Diantaranya, faktor terpenting adalah tenaga kerja atau karyawan yang paling diperhatikan agar kegiatan dan tujuan dalam organisasi dapat terlaksana dengan baik.

Kinerja organisasi merupakan jawaban atas berhasil tidaknya suatu tujuan organisasi yang ditetapkan. Tindakan atau pelaksanaan suatu tugas yang diselesaikan oleh seseorang dalam kurun waktu terukur tertentu adalah kinerja. Secara umum, kinerja adalah hasil dari penyelesaian pekerjaan seseorang yang berhasil. Pada dasarnya kinerja adalah urusan pribadi, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan kerja yang berbeda-beda.

Kepemimpinan dan komunikasi yang dilakukan di tempat kerja merupakan faktor-faktor yang mampu meningkatkan kinerja pegawai (Siagian 2002). Pemimpin dalam suatu organisasi merupakan salah satu faktor yang sangat mempengaruhi kemajuan organisasi, karena pemimpin adalah orang yang dapat mempengaruhi, mengajak, dan ikut mengarahkan serta membimbing orang lain untuk mencapai tujuannya. Kepemimpinan dapat digunakan untuk memimpin sumber daya manusia dan menggunakan segala kemampuannya untuk mencapai kinerja yang baik.

Pemimpin yang baik dan bersahaja adalah dambaan setiap karyawan yang akan menimbulkan semangat kerja dan menghasilkan kinerja yang baik sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Pada saat yang sama, komunikasi merupakan sarana koordinasi di antara berbagai subsistem dalam organisasi. Ketika proses komunikasi antar komponen tersebut dapat dilakukan secara harmonis maka organisasi akan semakin kuat dan kinerja organisasi akan meningkat. Kebalikannya juga benar, jika komunikasi dalam organisasi tidak harmonis, organisasi menjadi kurang powerful, hasil kinerja akan berkurang, dan tujuan organisasi tidak akan maksimal. Tidak dapat dipungkiri bahwa melalui komunikasi yang baik, suatu organisasi dapat dikatakan berjalan dengan baik, lancar dan sukses. Sebaliknya jika tidak ada komunikasi yang baik maka organisasi menjadi kacau dan kacau. Tentunya untuk mewujudkan komunikasi yang efektif di dalam perusahaan harus dilandasi oleh sumber daya manusia yang berkualitas.

Pada umumnya ini terlihat ketika pegawai bekerja di dunia usaha dan industri seperti pada penelitian Harahap (2018) dan Utami (2015) peningkatan gaya kepemimpinan yang bersifat demokratis, partisipatif dan situasional dapat menambah dan mengubah kinerja karyawan menjadi lebih baik lagi. Pemimpin yang efektif akan mengadopsi metode serupa dalam situasi serupa. Apalagi komunikasi yang digunakan adalah komunikasi interpersonal yang cenderung menggunakan keterampilan non verbal, karena dapat dikatakan bahwa jarak antara golongan usia atas dan bawah tidak jauh, sehingga komunikasi semacam ini harus digunakan secara efektif.

Dalam instansi pemerintahan, beberapa ahli Laliasa (2018) dan Febrina Asiah Dakimunthe (2007) kepemimpinan demokratis mampu meningkatkan kinerja pegawainya Berpartisipasi langsung dalam kegiatan organisasi, memberikan arahan dan mendengarkan saran atau pendapat bawahan, memperhatikan kepentingan dan manfaat bawahan, serta melakukan tindakan korektif dan edukatif terhadap bawahan yang melanggar disiplin untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Sriwidodo (2010) dan Soleha (2012) Komunikasi memiliki pengaruh yang positif terhadap hasil kinerja karyawan, artinya semakin tinggi efisiensi komunikasi maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Ketika atasan memberikan instruksi kerja yang rinci, menyampaikan informasi tepat waktu dalam bahasa yang mudah dipahami, dan mengeluarkan peringatan ketika masalah muncul, atasan bersedia mendengarkan saran / komentar bawahan, atasan menghormati setiap keluhan, karyawan bertukar pendapat untuk meningkatkan kinerja, dan berkomunikasi dengan lebih efisien tinggi. Karyawan mencapai tujuan organisasi.

Menurut Nurmianto (2006) Banyak faktor yang harus diperhatikan dalam penilaian hasil kinerja karena instansi pemerintah mengukur kinerja pegawainya dengan model DP3 (daftar penilaian pelaksanaan pekerjaan) atau SKP (sasaran kinerja pegawai) Terdapat delapan (delapan) elemen yaitu kejujuran, loyalitas, kepatuhan, prestasi kerja, tanggung jawab, kerjasama, kepemimpinan dan inisiatif. Berbeda dengan dunia dan industri di mana hasil kinerja diukur menurut produktivitas individu karyawan, terdapat tujuh kompetensi yaitu, disiplin, kepemimpinan, prestasi, komitmen pada organisasi, pelayanan, kerjasama, dan proaktif.

Untuk mencapai tujuan penelitian, dibutuhkan pertanyaan penelitian (Research Question), beberapa pertanyaan yang muncul yaitu:

- 1) RQ 1: Bagaimana klafikasi *literature* berdasarkan jenis, metode, dan fokus penelitian pada topik yang diteliti ?
- 2) RQ 2: Gaya kepemimpinan dan komunikasi seperti apakah yang dapat meningkatkan kinerja pegawai ?,

berangkat dari pertanyaan tersebut penelitian ini ingin melanjutkan diskusi tentang faktor kepemimpinan dan komunikasi dalam meningkatkan kinerja pegawai melalui penelusuran beberapa hasil penelitian *literature* yang terkait, dengan menggunakan literatur review model *Systematic mapping study* (SMS).

## **KAJIAN TEORI**

Kepemimpinan dan keterampilan komunikasi berdampak pada peningkatan kinerja karyawan, karena pemimpin dapat mempengaruhi bawahannya untuk bekerja sama dan bekerja secara efektif sesuai dengan perintahnya, dan gaya kepemimpinan seorang pemimpin dapat membimbing sumber daya manusia agar dapat menggunakan segala kemampuannya untuk mencapai kinerja yang sangat baik. Tujuan organisasi dan komunikasi dapat tercapai. Komunikasi memegang peranan yang sangat penting dalam organisasi. Pentingnya komunikasi internal dalam perusahaan terletak pada perlunya komunikasi yang efektif antar rekan kerja agar dapat memahami informasi terkait pekerjaan.

### **Kepemimpinan**

Kepemimpinan merupakan proses seorang pemimpin dalam merencanakan suatu visi, strategi yang dapat mempengaruhi sikap dan perilaku pengikut untuk mencapai visi tersebut sehingga mendukung keberlangsungan organisasi atau perusahaan. Proses penetapan visi dan strategi yang mempengaruhi sikap khususnya dalam pengembangan keterampilan komunikasi interpersonal karyawan merupakan sinergi yang akan mendukung kinerja perusahaan. Utami (2015). Sedangkan menurut Frecilia dalam Mukti (2017), kepemimpinan merupakan proses seseorang untuk dapat menjadi pemimpin (*leader*) melalui aktivitas yang berkelanjutan sehingga dapat mempengaruhi pemimpin untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan..

Selain itu, menurut Hasibuan (2012), kepemimpinan merupakan suatu proses yang dapat mempengaruhi pemahaman dan kesepakatan orang lain tentang apa yang harus dilakukan dan bagaimana menyelesaikan tugas secara efektif, serta proses mendorong individu dan tim untuk bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Selain itu menurut Dra.H. Salidi Samsudin (2010), kepemimpinan adalah kemampuan untuk membujuk dan memotivasi orang lain agar bekerja sama sebagai satu tim yang berada di bawah kepemimpinannya untuk mencapai tujuan tertentu. Dari beberapa poin diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan pemimpin untuk mempengaruhi, membimbing dan menggerakkan orang yang dipimpinnnya sehingga dapat mencapai tujuan organisasi dengan semangat dan kepercayaan diri yang tinggi.

Menurut Robbins (2008), terdapat 4 gaya kepemimpinan yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, antara lain: 1) Gaya kepemimpinan karismatik, yaitu pengikut akan menjadi pemimpin yang heroik atau luar biasa ketika mengamati perilaku tertentu dari pemimpin. Dimotivasi oleh kemampuan. Visi pemimpin adalah mencapai tujuan idealnya, berharap memiliki masa depan yang lebih baik, dapat memperjelas pentingnya visi yang dapat dipahami oleh orang lain, bersedia mengambil risiko pribadi yang tinggi, memiliki pemahaman yang baik

tentang kemampuan orang lain dan memiliki kebaikan Mereka menanggapi kebutuhan dan emosi, tetapi pemimpin karismatik juga berpartisipasi dalam perilaku yang dianggap baru dan melanggar norma. 2) Gaya Kepemimpinan Transaksional Pemimpin transaksional adalah pemimpin yang membimbing atau memotivasi pengikutnya untuk berkembang menuju tujuan yang ditetapkan dengan memperjelas persyaratan peran dan tugas. Gaya kepemimpinan transaksional lebih menitikberatkan pada hubungan antara pemimpin dan bawahan tanpa melakukan upaya apapun untuk menciptakan perubahan bagi bawahan. Pemimpin akan menandatangani kontrak dengan imbalan remunerasi atas usahanya, tetapi pada dasarnya itu adalah *laissez-faire* dan menghindari pengambilan keputusan juga termasuk *laissez-faire*. 3) Gaya kepemimpinan transformasional. Transformasional berfokus pada hal-hal dan kebutuhan pengembangan setiap pengikut. Pemimpin transformasional membantu pengikut untuk melihat masalah lama dengan cara baru untuk mengubah pemahaman mereka tentang masalah, dan dapat menginspirasi dan menginspirasi, Dan menginspirasi pengikut untuk melakukan lebih banyak upaya untuk mencapai tujuan grup. 4) Gaya kepemimpinan yang visioner, dengan kemampuan menciptakan dan mengekspresikan visi yang realistis, kredibel dan menarik untuk masa depan suatu organisasi atau unit organisasi yang tumbuh dan berkembang dibandingkan saat ini.

Lebih detail menurut Siagian dalam Harahap (2018) tipe kepemimpinan yang dapat digunakan oleh pemimpin yakni 5 :1) Tipe pemimpin yang otokratik, yakni pemimpin yang beranggapan organisasi menjadi milik pribadi, menggunakan tujuan organisasi untuk menentukan tujuan pribadi, tidak mau menerima kritik saran dan pendapat orang lain, tetapi mengandalkan kekuatan formal dalam organisasi, dan sering menggunakan faktor koersif dan hukuman saat melakukan tindakan. 2) Jenis pemimpin militeristik yaitu pemimpin yang menggunakan sistem komando dan bergantung pada pangkat dan jabatan, sangat puas dengan formalisasi yang berlebihan, dan bawahannya memiliki disiplin yang ketat. 3) Pemimpin paternalistik, yaitu pemimpin yang menganggap orang tidak dewasa dan membutuhkan pengembangan, terlalu protektif dan jarang memberi bawahan kekuatan pengambilan keputusan. mengambil inisiatif maupun untuk mengembangkan daya kreasi dan fantasi serta bersikap maha tahu dan maha benar. 4) Tipe pemimpin yang kharismatik yakni pemimpin yang mempunyai Keistimewaan atau keunggulan ciri kepribadian dalam mempengaruhi pikiran, perasaan dan perilaku orang lain, sehingga pengikut mau melakukan apa yang diinginkan pemimpin. Seorang pemimpin yang karismatik dapat mengambil risiko kehancuran atau kehancuran organisasi jika tidak lagi memimpin organisasi. 5) Tipe pemimpin demokratis adalah pemimpin yang suka menerima saran, pendapat bahkan kritik dari bawahannya, selalu berusaha mengutamakan kerja sama tim untuk mencapai tujuan, selalu berusaha agar dirinya lebih sukses dari dirinya, dan selalu berusaha mengembangkan dirinya sebagai pemimpin Kemampuan pribadi.

Berdasarkan uraian di atas untuk beberapa jenis pemimpin, dapat dilihat bahwa pemimpin demokratis paling cocok untuk organisasi modern, karena dibutuhkannya pemimpin mampu mempengaruhi, mengarahkan dan menggerakkan orang-orang yang dipimpin secara maksimal sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dan semua anggota organisasi dapat menikmati pekerjaan yang dikerjakannya sehingga hasil kinerja pegawai tersebut juga menjadi baik. Sejalan dengan *literature* Harahap (2018) dan Febrina (2007)

menjelaskan bahwa apabila gaya kepemimpinan meningkat maka kinerja organisasi akan meningkat juga.

Begitu banyak tugas dan tanggung jawab yang dijalankan pemimpin. Agar proses pengembangan personel berjalan lancar, dibutuhkan pemimpin yang bertindak efektif. Untuk mengukur kepemimpinan yang baik menurut Winardi, (2004) adalah seorang pemimpin yang mampu mengarahkan yaitu memberikan petunjuk yang jelas dan kesediaan untuk bertukar pikiran, memotivasi yaitu meliputi kegiatan membudayakan pegawai dan memberi semangat, membimbing yaitu memecahkan masalah memberi bimbingan dalam pelaksanaan tugas dan bersikap adil terhadap pegawainya sehingga menciptakan semangat kebersamaan di antara pegawai untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

## **Komunikasi**

Menurut Veitzal Rivai dalam Sriwidodo (2010) Komunikasi didefinisikan sebagai proses menyampaikan informasi atau mengirimkannya kepada penerima informasi. Dalam hal ini penerima informasi harus memahami isi informasi yang diterima, sebaliknya jika penerima informasi tidak memahami isi informasi yang diberikan oleh penyedia informasi, berarti tidak ada komunikasi efektif yang dapat menimbulkan konflik. Bernard Berelson dan Gary A. Steiner menambahkan dalam Mulyana (2010: 68) bahwa komunikasi adalah menyampaikan informasi, pikiran, emosi, keterampilan, dll melalui penggunaan simbol, kata, gambar, grafik, grafik, dll. Tindakan atau proses komunikasi biasanya disebut komunikasi.

Senada dengan itu, pernyataan Theodore M. Newcomb (Theodore M. Newcomb) dalam Mulyana (2010: 68) juga menguatkan hal tersebut. Pernyataan tersebut menyatakan bahwa setiap tindakan komunikasi dianggap sebagai penyampaian informasi, termasuk dari sumbernya. Stimulasi diskriminatif bagi penerima. Arni (2011) juga menjelaskan bahwa dalam setiap organisasi, komunikasi memegang peranan yang sangat penting. Komunikasi adalah elemen pertama dalam menjalankan bisnis. Ketika menekankan masalah komunikasi, ditekankan bahwa komunikasi adalah sumber kehidupan bagi setiap organisasi, dan merupakan kunci keberhasilan pengembangan karier dan kehidupan pribadi..

Berdasarkan pandangan di atas, dapat ditarik kesimpulan jika komunikasi adalah proses penyampaian berita atau informasi yang mengandung makna satu pihak kepada pihak lain, dengan tujuan untuk memperoleh pemahaman atau tanggapan pihak lain melalui komunikasi verbal maupun non verbal.

Kegagalan organisasi biasanya disebabkan oleh proses komunikasi yang tidak efektif dalam organisasi. Desain organisasi harus memungkinkan komunikasi dalam empat arah, yaitu: atas, bawah (vertikal); horizontal dan diagonal. Menurut pengantar Suwanto dalam Sriwidodo (2010), arah komunikasi dalam organisasi dapat dibagi menjadi empat arah: (a) Komunikasi ke bawah adalah komunikasi dari atas ke bawah dalam organisasi, termasuk kebijakan kepemimpinan, instruksi dan memorandum formal; ( b) Komunikasi ke atas mengacu pada komunikasi dari bawah ke atas organisasi, termasuk kotak saran, pertemuan kelompok dan prosedur banding; (c) Komunikasi horizontal mengacu pada komunikasi di berbagai departemen fungsional dalam organisasi.(d) Komunikasi diagonal adalah komunikasi silang antara berbagai fungsi dan tingkatan dalam organisasi. Ini penting dalam situasi di mana anggota tidak dapat berkomunikasi melalui saluran atas, bawah atau horizontal.

Komunikasi sangat penting dalam sebuah organisasi. Komunikasi yang baik dalam sebuah organisasi dapat berjalan dengan lancar dan sukses, begitu pula sebaliknya. Kurang atau kurangnya komunikasi organisasi dapat menimbulkan masalah dan kebingungan Arni, (2011). Sebagaimana yang dikemukakan oleh Sriwidodo (2010) dan Harahap (2018), komunikasi yang efektif dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam komunikasi vertikal, horizontal dan diagonal yaitu semakin tinggi efisiensi komunikasi maka semakin tinggi pula kinerja pegawai. Misalnya pada saat penyampaian instruksi kerja yang detail, informasi akan disampaikan tepat waktu dengan bahasa yang mudah dipahami, jika ada masalah akan dikeluarkan peringatan, atasan bersedia mendengarkan saran / komentar bawahan, dan atasan menghormati setiap keluhan, Bertukar pendapat karyawan, berharap dapat mendengarkan pendapat teman melalui komunikasi verbal dan non verbal yang baik, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan organisasi.

Hasil kinerja dipengaruhi oleh komunikasi yang menurut Siagian, (2006) terdapat empat pengukuran komunikasi organisasi yaitu: Pengetahuan, Pemahaman mendalam tentang latar belakang, tingkat pendidikan dan lokasi penerima pesan, apa yang diharapkan dari penerima pesan, dan sikap yang diikuti oleh penerima yang menyampaikan pesan berdasarkan nilai-nilai sosial universal dan menerima pesan dengan benar. Yang terakhir adalah kualitas pesan. Artinya, informasinya salah dan tidak akan menimbulkan kesalahpahaman, informasi tersebut baik untuk penerimanya

## **Kinerja**

Menurut Dessler dalam Bryan (2014) Kinerja karyawan adalah prestasi dari suatu pekerjaan, yaitu perbandingan antara hasil kerja aktual dengan standar kerja yang ditetapkan oleh organisasi. Kemudian Robbins (Robbins, 2008) mendefinisikan kinerja, yaitu hasil yang dicapai seorang karyawan di tempat kerja sesuai dengan standar tertentu yang berlaku untuk pekerjaan tertentu. Dalam proses implementasi, setiap organisasi perlu mengevaluasi kinerja karyawan. Menurut Sriwidodo (Anri Prado Mangkunegara, Anwar Prabu Mangkunegara, 2010), kinerja merupakan hasil dari kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya.

Dari beberapa definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang tertentu dalam suatu organisasi selama kurun waktu tertentu, yang mencerminkan sejauh mana seseorang atau sekelompok orang memenuhi persyaratan pekerjaan dalam upayanya mencapai tujuan organisasi.

Menurut Siagian (2002) kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu: gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja (motivasi), disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor lainnya. Sejalan dengan hasil penelitian Mukti (2017) dan Harahap (2018) bahwa gaya kepemimpinan dan komunikasi interpersonal berhubungan langsung positif dengan kinerja, kepemimpinan dan komunikasi interpersonal antar karyawan secara bersama-sama memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan, organisasi harus selalu berupaya meningkatkan gaya kepemimpinan dan komunikasi interpersonal antar karyawan, sehingga kinerja karyawan dapat ditingkatkan.

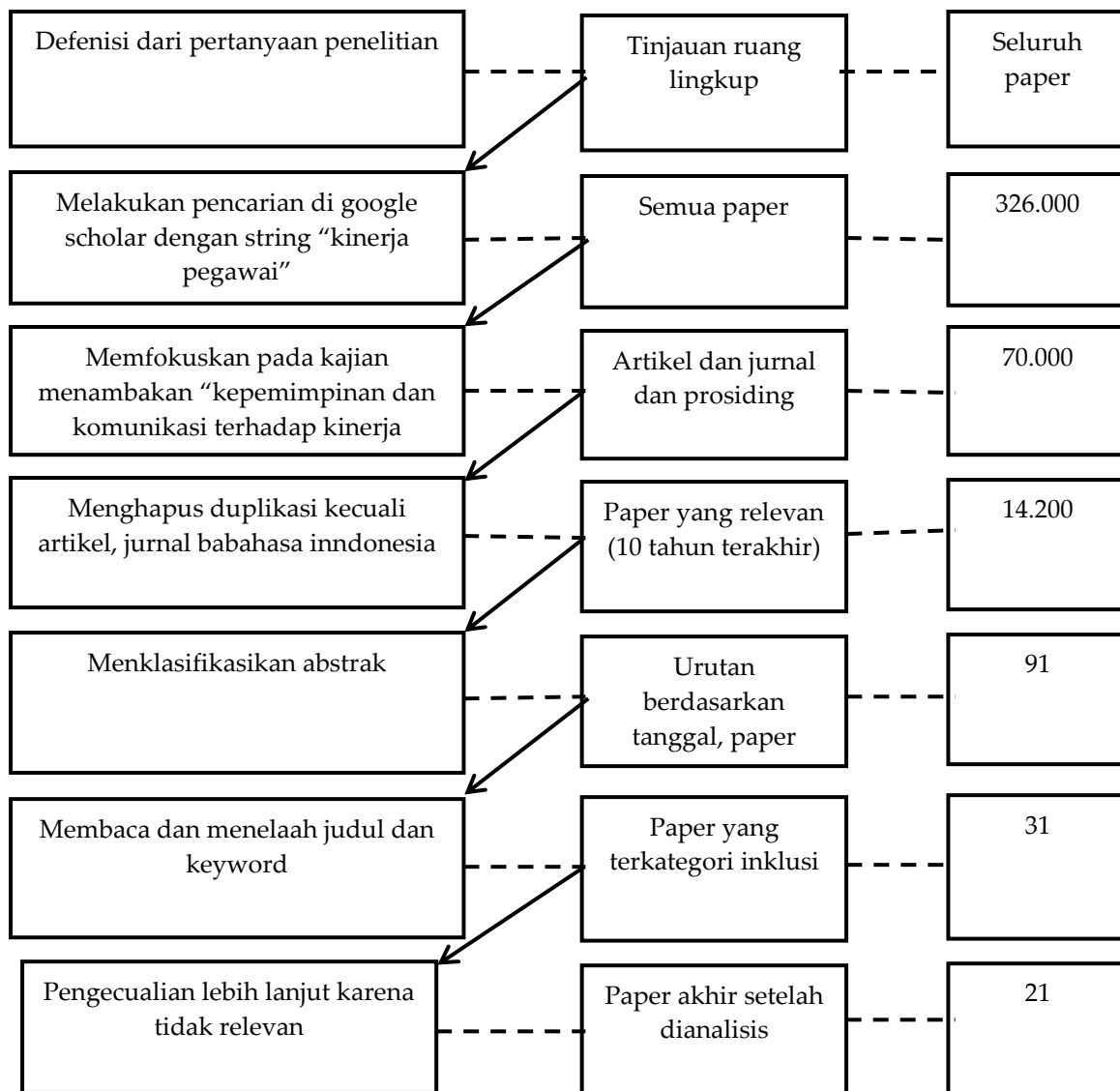
Menurut Robbins Stephan.P (2008;260) terdapat 4 pengukuran untuk menilai kinerja pegawai yaitu: Kualitas diukur menurut persepsi karyawan terhadap kualitas dan kemampuan pekerjaan yang dihasilkan. Kuantitas adalah kuantitas yang diproduksi. Hal ini dinyatakan dalam istilah seperti kuantitas awal. Ketepatan waktu menunjukkan tingkat aktivitas yang diselesaikan dari awal pembuatan koin. Dari sudut pandang koordinasi hasil, dan memaksimalkan waktu yang dihabiskan untuk kegiatan lain. Keefektifan mengacu pada memaksimalkan tingkat penggunaan sumber daya dalam organisasi, dan tujuannya adalah untuk meningkatkan hasil setiap departemen dalam hal penggunaan sumber daya.

Evaluasi kinerja semacam ini dilakukan dalam rangka mengembangkan potensi karyawan, karena melalui hasil yang diperoleh dari proses evaluasi kerja karyawan, informasi tersebut nantinya akan digunakan oleh perusahaan untuk memberikan reward atau reward kepada karyawan dengan hasil evaluasi yang baik dan memberikan yang baik. Bahan referensi bagi karyawan untuk mengeluarkan peringatan. Performa menurun. Dalam praktiknya, secara tidak langsung diharapkan evaluasi pekerjaan yang rasional dan transparan dapat memacu setiap pekerja untuk bekerja lebih baik, Surya (2018)

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian**

Penelitian ini menggunakan studi pemetaan sistematis (SMS). SMS digunakan untuk mendeskripsikan jenis kegiatan penelitian yang telah dilakukan dalam penelitian ini. SMS menggambarkan penelitian pada tingkat tinggi dan menggambar diagram penelitian. Untuk meningkatkan akurasi penelitian SMS, proses pencarian dan analisis harus seakurat mungkin. Oleh karena itu, bagian ini menjelaskan proses pemilihan sumber data untuk strategi implementasi yang digunakan untuk menghasilkan string pencarian dan menentukan kriteria pengecualian dan inklusi. Penelitian ini menggunakan proses pencarian dari penelitian (Peterson et al., 2008). Dalam proses ini, setiap langkah memiliki hasil, dan pemetaan sistem (pemetaan sistem) adalah hasil akhir dari proses pemetaan. Pada Gambar 1. Kami mengilustrasikan proses SMS (pencarian) lengkap yang digunakan dalam penelitian ini karena mengacu pada studi yang dilakukan sesuai dengan pedoman (Barabara Kitcheman, 2004; Peterson et al., 2008 Banaianjahromi & Smolander, 2016).



**Gambar 1. Proses *Systematic mapping study* (Pencarian)**

Sumber: (Banaejahromi, N & Smolander, 2016)

Selain itu, langkah penentuan kategori item yang dikecualikan disebut kriteria eksklusi dan inklusi merupakan salah satu kegiatan penelitian kartografi yang bertujuan untuk mengeluarkan artikel yang tidak relevan dan termasuk artikel terkait (Peterson et al., 2008). Untuk memfasilitasi penggambaran Tabel 1 di bawah ini (Barbosa & Alves, 2011; Banaeianjahromi, N & Smolander, 2016)



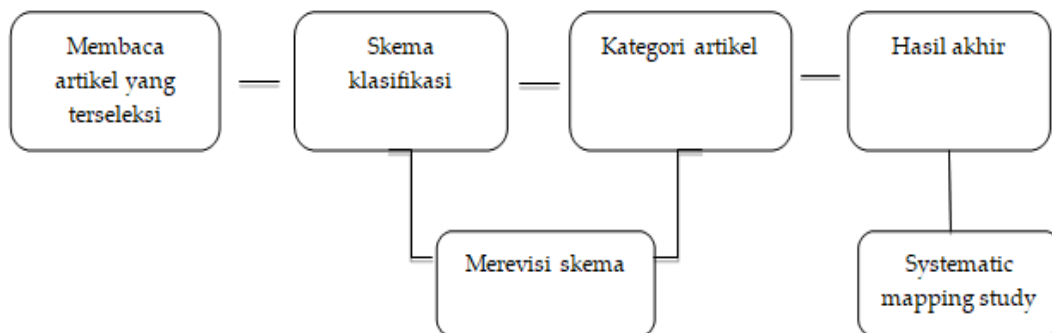
**Tabel 1. Kriteria inklusi dan eksklusi**

Inklusi	Eksklusi
1. Penelitian yang memiliki fokus terhadap penelitian mengenai kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja pegawai	1. Paper yang tidak membahas mengenai kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja pegawai
2. Bahasa indonesia	2. Bahasa selain indonesia
3. Hanya artikel, jurnal dan prosiding	3. Disertasi, tesis, bagian buku, deskripsi produk, presentasi, laporan kerja, <i>literature</i> perdagangan catatan editorial, <i>literature</i> yang tidak jelas
4. Artikel yang telah dilewati peer reviewed	4. Artikel yang belum dilewati oleh peer reviewed
	5. Penelitian duplikat

Sumber: (Banaeianjahromi, 2016; Barbosa, 2011)

### Langkah-langkah pengklasifikasian SMS

Dalam proses pemetaan sistematis, untuk menganalisis dan mengklasifikasikan artikel yang dipilih sesuai standar, peneliti mengusulkan tiga aspek untuk mengklasifikasikan artikel yang dipilih sesuai standar. Peneliti mengembangkan skema klasifikasi, yang disebut (Peterson, 2008) Proses klasifikasi artikel ditunjukkan pada Gambar 2.



**Gambar 2. Proses Systematic Mapping Studies (SMS)**

Sumber: (Banaeianjahromi & Smolander, 2016)

Pada kategori pertama, pengelompokkan artikel menurut metode penelitian dan referensi (Musianto, 2004). Kategori kedua didasarkan pada klasifikasi yang diusulkan oleh (Wieringa, Maiden, Mead dan Rolland, 2006) untuk mendefinisikan jenis artikel (jenis kertas), dan kategori terakhir didefinisikan berdasarkan (fokus penelitian) yang dijelaskan oleh (Peterson, 2008).

**Tabel 2. Pengklasifikasian literature SMS topik Kinerja pegawai**

Klasifikasi literature	Penjelasan	Jumlah yang dipetakan
<b>Jenis</b>	<i>Validation research</i>	0 buah
	<i>Evaluation research</i>	21 buah
<b>Metode</b>	<i>Mixed method</i>	2 buah
	kualitatif	1 buah
	Kuantitatif	18 buah
<b>Fokus</b>	Kepemimpinan terhadap kinerja	10 buah
	Komunikasi terhadap kinerja	6 buah
	Kepemimpinan dan Komunikasi terhadap kinerja	5 buah

Sumber: Olahan 2020

Hasil pemetaan berdasarkan pertanyaan penelitian untuk mengenai kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja pegawai. Setelah dilakukan analisis mendalam terhadap artikel yang ada berdasarkan kriteria inklusi dan eksklusi, maka hasil akhir jurnal dapat dipetakan dengan menggunakan master string. “kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja pegawai” yaitu 21 artikel. Berdasarkan hasil pemetaan dari 21 artikel dikelompokkan dengan kategori Metode, Jenis dan Fokus Penelitian.

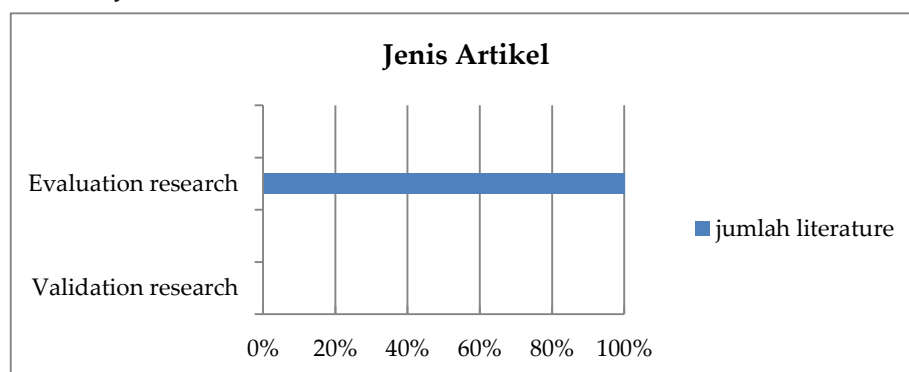
## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

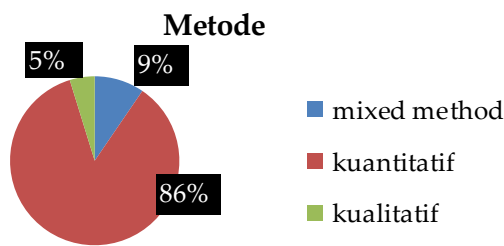
Peneliti mengacu pada Banaeianjahromi & Smolander (2016) dan Kitchenham (2004) untuk secara sistematis melakukan studi literature mapping tentang kinerja pegawai di instansi pemerintah dalam menemukan trend penelitian dan mencari komunikasi kepemimpinan dan kinerja pegawai terkini. Kitchenham & Charters (2007) dan Peterson et al. (2008). Selain itu, peneliti mereview dan mereview semua artikel yang dilakukan selama sepuluh tahun terakhir, dan mereview artikel sesuai standar sesuai tema penelitian. Temuan akhir dari peta literatur adalah 21 artikel.

Dari hasil pemetaan literatur secara sistematis dapat dijelaskan Mengenai jenis artikel (*paper type*) penelitian dapat dilihat pada grafik berikut.

**Grafik 1. Jenis Artikel**

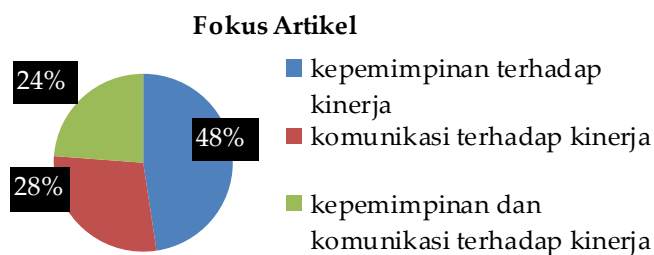


Sumber: Olahan 2020



**Grafik 2. Metode**

Sumber : Grafik 2 Olahan 2020



**Grafik 3. Fokus Artikel**

Sumber: Olahan 2020

Penulis menyimpulkan berdasarkan 21 artikel yang telah dipetakan menunjukkan bahwa yang pertama yaitu mengenai jenis penelitian yang sering digunakan adalah jenis *evaluation research* dari 21 artikel semuanya (100%) menggunakan *evaluation research*. Evaluasi penelitian adalah prosedur ilmiah sistematis yang dapat digunakan untuk mengukur hasil suatu rencana atau proyek (efektivitas rencana), terlepas dari apakah memenuhi tujuan rencana, dilakukan dengan cara mengumpulkan, menganalisis, dan meninjau secara objektif pelaksanaan rencana. Meskipun tidak ada literatur yang menggunakan verifikasi penelitian dalam 21 artikel ini. Validasi penelitian (validasi silang) adalah model statistik digunakan sebagai bahan untuk evaluasi kinerja suatu model atau algoritma yang membagi data menjadi dua bagian (yaitu data proses pembelajaran dan data verifikasi / evaluasi). Model atau algoritme yang dilatih oleh subset pembelajaran dan dilakukannya validasi oleh subset validasi tersebut.

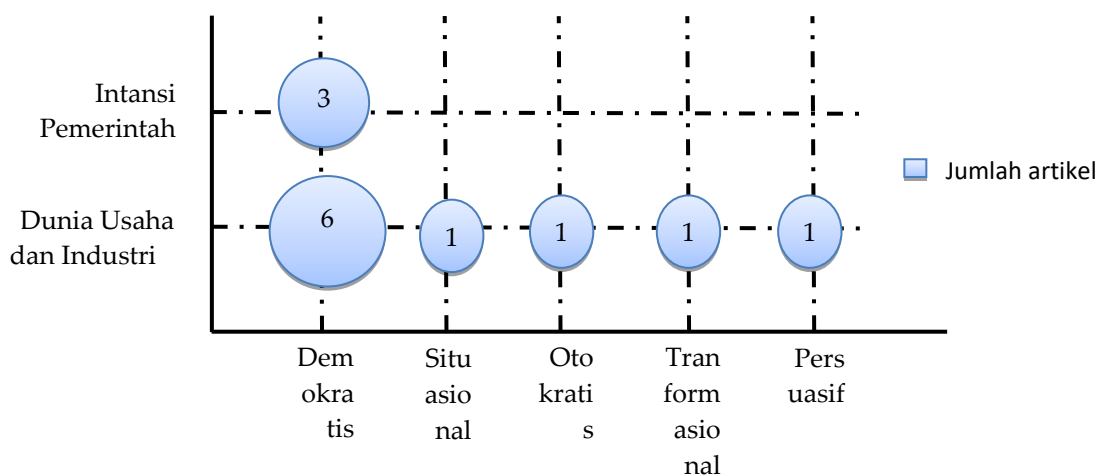
Selain itu, mengenai metode ini menurut (Musianto, 2004), metode kuantitatif adalah metode yang meliputi rekomendasi penelitian, proses, asumsi, analisis, analisis data, dan penggunaan metrik, perhitungan, rumus, dan data numerik untuk menuliskan kepastian. Sebanyak 18 penelitian (86%) menggunakan metode kuantitatif. Sebaliknya, metode kualitatif melihat banyak (banyak) realitas, yang merupakan hasil dari interpretasi keseluruhan. hanya 1 penelitian (5%) yang menggunakan metode kualitatif. Lebih banyak menggunakan metode kuantitatif karena dapat melihat hubungan/ pengaruh antara kepemimpinan dan komunikasi terhadap peningkatan kinerja pegawai. Dan terakhir hanya 2 penelitian (9%) menggunakan *mixed method* atau gabungan dari keduanya.

Yang terakhir yaitu mengenai fokus penelitian, fokus penelitian yang paling banyak ditemukan adalah kepemimpinan terhadap kinerja sebanyak 10 buah *literature* (48%), sedangkan komunikasi terhadap kinerja sebanyak 6 buah *literature* (28%) dan kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja sebanyak 5 artikel (24%).

Menurut Mukti (2017), Ridewan (2016) dan Kiswanto (2010) mengatakan jika Kepemimpinan dan Komunikasi memiliki hubungan yang kuat apabila terjadi peningkatan gaya kepemimpinan maka hasil kinerja akan meningkat juga, begitu juga dengan Komunikasi apabila komunikasi dalam organisasi tersebut meningkat maka hasil kinerja akan meningkat juga, Dalam hal ini kepemimpinan dan komunikasi dengan karyawan dikarenakan semakin dekat hubungan maka semakin baik kinerja karyawan tersebut.

## PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil diatas, untuk menjawab pertanyaan penelitian yaitu kepemimpinan dan komunikasi seperti apakah yang dapat meningkatkan kinerja pegawai, pertama mengenai gaya kepemimpinan yang dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam instansi pemerintah,



**Grafik 4. Gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai**

Sumber : Olahan 2020

Berdasarkan hasil pemetaan grafik diatas terdapat 3 artikel yang penulis temui dalam instansi pemerintah yaitu menurut Laliasa dkk (2018), Mardiana (2014) dan Utami dkk (2015) semuanya menggunakan kepemimpinan yang bersifat demokratis, karena kepemimpinan demokratis ini dianggap dapat meningkatkan kinerja pegawai agar tujuan organisasi tercapai. Kepemimpinan demokratis mampu mendorong kinerja pegawai secara maksimal dengan cara mempengaruhi sekelompok orang atau bawahan yang bekerja sama, penuh semangat, motivasi dan kepercayaan diri untuk mencapai tujuan yang ditetapkan, dan keterampilan kepemimpinan tingkat tinggi, akan sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Semakin baik gaya kepemimpinannya maka semakin tinggi pula kinerja karyawannya.

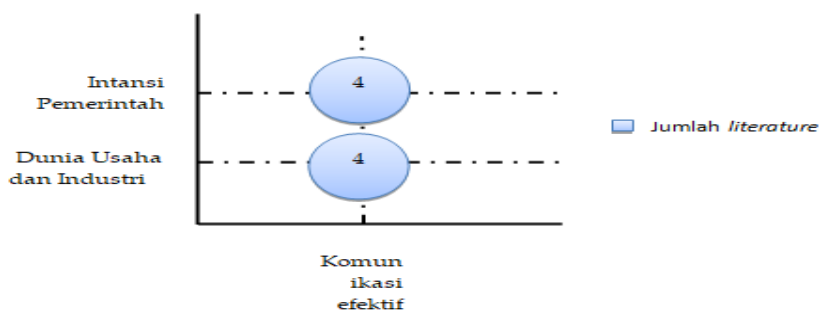
Sedangkan dalam dunia industri dan usaha terdapat 6 artikel yang penulis temukan menurut Harahap (2018), Sriwidadi (2011), Utomo (2017), Kurniawa (2018), Erwina (2017),

mukti (2017) mengatakan kepemimpinan demokratis dapat meningkatkan kinerja pegawai, kepemimpinan yang demokratis dan partisipatif yang dapat mengubah dan meningkatkan kinerja karyawan menjadi lebih baik lagi. bahwasannya kepemimpinan demokratis yang paling berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai dibandingkan dengan gaya kepemimpinan yang lain seperti gaya kepemimpinan birokrat, otoriter dan kebebasan. Karena gaya kepemimpinan ini mampu menumbuhkan hubungan yang baik dalam perusahaan tersebut sehingga pegawai dapat mengerjakan pekerjaanya lebih maksimal yang membuat kinerjanya meningkat.

Meskipun terdapat 4 artikel yang menggunakan gaya kepemimpinan yang berbeda, yaitu menurut Utami (2015) menggunakan kepemimpinan situasional yaitu pemimpin harus siap dalam situasi dan kondisi organisasi yang dikelolanya yaitu dengan menggunakan gaya kepemimpinan situasional, Pemimpin yang efektif akan mengadopsi metode serupa dalam situasi serupa begitu juga sebaliknya akan menerapkan pendekatan yang berbeda dengan kondisi yang berbeda pula, hal ini dianggap dapat meningkatkan kinerja pegawai. Sedangkan Firmana (2018) menggunakan gaya kepemimpinan otoriter, namun dalam penelitiannya menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan otoriter berpengaruh negatif terhadap Kinerja pegawai yaitu apabila gaya kepemimpinan otoriter meningkat maka hasil kinerja pegawai akan menurun karena akan menimbulkan stres kerja bagi karyawan tersebut. Berbeda dengan Yuniarti (2020) menggunakan kepemimpinan transformasional, kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, akan tetapi memiliki pengaruh yang rendah sehingga perlunya peningkatan gaya kepemimpinan yang lebih baik lagi agar lebih optimal dalam peningkatan kinerja karyawan. dan terakhir menurut Yuniarti (2020) menggunakan kepemimpinan persuasif, kepemimpinan persuasif dan jujur yang dalam pelaksanaannya memperhatikan aspek kemanusiaan sehingga mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan, karena proses kepemimpinan merupakan faktor yang dominan dalam hal meningkatkan kinerja karyawan yang memerlukan perhatian dan dukungan dari pemimpin

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa terdapat berbagai macam gaya kepemimpinan yang digunakan dalam instansi pemerintah maupun dalam dunia usaha dan industri seperti gaya kepemimpinan demokratis, otoriter, birokrat, transaksional dan lain sebagainya, namun kepemimpinan yang sering digunakan dan cocok serta berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai adalah kepemimpinan demokratis.

Selanjutnya mengenai komunikasi terhadap kinerja pegawai dapat dilihat berdasarkan grafik berikut :



**Grafik 5. Komunikasi terhadap kinerja pegawai**  
 Sumber: Olahan 2020

Berdasarkan hasil pemetaan secara sistematis grafik diatas, dapat dilihat dalam instansi pemerintah terdapat 4 artikel yang menjelaskan komunikasi yang dapat meningkatkan kinerja pegawai, yaitu menurut Sriwidodo (2010), Duwit (2015), Suzanto (2012) dan Usman (2019) menjelaskan komunikasi efektif mampu meningkatkan hasil kinerja karyawan, yaitu pesan yang disampaikan secara rinci dan jelas, bahasa yang mudah dipahami bersikap sopan penerimaan umpan balik serta mendengar dan pemberi pendapat apabila terjadi kesalahan sehingga terjalinya komunikasi yang baik untuk meningkatkan peran serta sumbangan karyawan terhadap organisasi berupa peningkatan hasil kinerja, semakin tinggi intensitas komunikasi yang baik akan memberikan peluang yang besar untuk peningkatan kinerja karyawan. Komunikasi yang baik akan mampu memperoleh dan mengembangkan tugas-tugas yang dapat meningkatkan kinerja organisasi. Begitu pula sebaliknya, jika komunikasi kurang baik yaitu kurangnya hubungan baik yang otoriter atau acuh tak acuh, konflik jangka panjang dan faktor lain dapat berdampak negatif terhadap hasil kinerja, yang dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan cara menjaga dan meningkatkan kualitas komunikasi..

Sedangkan dalam dunia usaha dan industri juga terdapat 4 artikel yang menjelaskan mengenai komunikasi yang dapat meningkatkan kinerja pegawai, yaitu menurut Rusmalinda (2016), Ardiansyah (2016), Utami (2015) dan Harahap (2018) komunikasi efektif dapat meningkatkan kinerja karyawan karena memiliki keterbukaan, empati, dukungan, rasa positif dan kesamaan yang terjalin di lingkungan organisasi, Karyawan tidak akan merasa bingung saat melakukan pekerjaannya di dalam perusahaan, sehingga kinerja akhirnya akan lebih baik. Para karyawan di dalam organisasi akan merasa ikut berpartisipasi atau berpartisipasi dalam perusahaan, dan akan terjalin komunikasi dua arah yang terstruktur antara atau antar atasan. Serta umpan balik bahkan antara atasan dan bawahan sehingga penerima pesan dapat memahami pesan secara verbal dan non-verbal. Komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, apabila komunikasi efektif tercapai maka komunikasi efektif dengannya akan meningkatkan produktivitas pegawai. Komunikasi yang efektif dan efisien dapat meningkatkan kinerja karyawan melalui rapat evaluasi kerja rutin dan rapat lainnya, serta menjaga hubungan yang harmonis antara karyawan struktural dan fungsional.

Dapat disimpulkan bahwa komunikasi yang efektif yang mampu meningkatkan kinerja karyawan, komunikasi efektif ini seperti bersifat jelas, mudah dipahami, rinci sehingga dapat mengurangi kesalahan dalam pencapaian ataupun penerimaan pesan, komunikasi yang memiliki intensitas tinggi dan kualitas pesan yang disampaikan harus baik sehingga penerima pesan dapat menangkap pesan yang diterima secara baik pula. Apabila komunikasi sudah berjalan dengan baik dalam organisasi tersebut akan lebih memudahkan dalam hal melakukan pekerjaan sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam mencapai tujuan organisasi, komunikasi yg efektif ini harus terjadi baik komunikasi horizontal, komunikasi vertikal maupun komunikasi diagonal yang ada dalam organisasi tersebut

Dari penjelasan diatas dapat diinformasikan bahwa Kepemimpinan dan Komunikasi dapat meningkatkan Kinerja Pegawai. Kepemimpinan Demokratis dan Komunikasi yang efektif lah yang sering digunakan dan tepat dalam hal meningkatkan Kinerja karyawan di instansi pemerintah ataupun dalam usaha dan industri.

## SIMPULAN

Penelitian ini memetakan *literature* Kepemimpinan dan komunikasi tentang kinerja karyawan dalam database literatur ilmiah. Hal ini dilakukan untuk menguraikan literatur yang ada mengenai aspek kepemimpinan dan komunikasi kinerja karyawan untuk penelitian lebih lanjut agar dapat dengan mudah menemukan teknologi terkini dalam aspek kepemimpinan dan komunikasi kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode SMS. Tentukan poin-poin penting apa yang telah dipelajari di area penelitian ini. Dari 21 makalah penelitian yang telah dipetakan secara sistematis, dapat disimpulkan bahwa metode penelitian yang paling banyak digunakan adalah metode kuantitatif. Jenis penelitian yang paling sering digunakan adalah penelitian evaluasi. Fokus artikel yang paling banyak ditemukan adalah kepemimpinan terhadap kinerja. Penelitian ini juga untuk mengetahui kepemimpinan dan komunikasi seperti apa yang dapat meningkatkan kinerja pegawai berdasarkan pemetaan secara sistematis menunjukkan kepemimpinan demokratis dan komunikasi yang efektif yang dapat meningkatkan kinerja pegawai baik di instansi pemerintah maupun dunia usaha dan industri

## DAFTAR PUSTAKA

- Adinata, U. W. S. (2016). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan KJKS BMT Tamzis Bandung*. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, 9(2), 136-157.
- Ardiansyah, D. O. (2016). *Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja (Studi Pada Bagian Produksi Pabrik Kertas PT. Setia Kawan Makmur Sejahtera Tulungagung)*. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 3(1).
- Arni Muhammad. 2011. *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara
- Banaeianjahromi, N., & Smolander, K. (2016). *What do we know about the role of enterprise architecture in enterprise integration? A systematic mapping study*. *Journal of Enterprise Information Management*, 29(1), 140–164.
- Barbosa, O., & Alves, C. (2011). *A systematic mapping study on software ecosystems*. Citeseer.
- Bryan Johannes Tampi, 2014. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia, TBK (Regional Sales Manado)*. *Journal "Acta Diurna" Volume III.No.4*.
- Deddy Mulyana, (2010). *Ilmu Komunikasi Suatu Pengantar*, Cet. XIV. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Dra.H. Salidi Samsudin, M.M.M.Pd (2010) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung Penerbit Pustaka Setia
- Duwit, F. (2015). *Pengaruh Kompetensi Komunikasi, Kecerdasan Emosional, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai*. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 3(4).
- Erwina, E., & Suprihadi, H. (2017). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan Demokratis dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 6(7).
- Febrina Asiah Dalimunthe. (2007). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Padang Sidempuan*. Skripsi. Fakultas Ekonomi. Universitas Sumatera Utara: Medan.
- Firmana, A. A. (2019). *Analisis Dampak Karakteristik Kepribadian Dan Gaya Kepemimpinan Otokratis Terhadap Kinerja Karyawan Pada Atteenahijab Jombang*. *Manajemen Bisnis*, 8(1).

- Frecilia Nanda Melvani, 2012, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Efektivitas Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Promosi Dan Perizinan Penanaman Modal Daerah (BP3MD) Provinsi Sumatera Selatan*, Artikel Publikasi Ilmiah
- Harahap, R. R. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komunikasi Interpersonal Antar Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan CV. Robby Bara Parambahan*. Jurnal Marketing, 2(2), 97-106.
- Hasibuan, M. S. . (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia (cetakan Ke)*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kiswanto, M. (2010). *Pengaruh kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan Kaltim Pos Samarinda*. Jurnal Eksis, 6(1), 1429-1439.
- Kurniawa, Y. F. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis terhadap Kinerja Karyawan di CV Anugerah Jaya*. Agora, 6(2).
- Laliasa, G., Nur, M., & Tambunan, R. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perkebunan dan Hortikultura Provinsi Sulawesi Tenggara*. Sigma: Journal of Economic and Business, 1(1), 83-103.
- Mardiana, M. (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Samarinda*. JURNAL UNIVERSITAS MULAWARMAN, 2(1), 1802-1816.
- Mukti, M. (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Studi Korelasional Pada Pegawai Pt. Rimbarwood Arsilestari Di Kabupaten Serang*. Jurnal Studia Akuntansi dan Bisnis, 5(1).
- Musianto, L. S. (2004). *Perbedaan pendekatan kuantitatif dengan pendekatan kualitatif dalam metode penelitian*. Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan, 4(2), 123-136.
- Nurmianto, E., & Siswanto, N. (2006). *Perancangan Penilaian Kinerja Karyawan Berdasarkan Kompetensi Spencer Dengan Metode Analytical Hierarchy Process (Studi Kasus di Sub Dinas Pengairan Dinas Pekerjaan Umum Kota Probolinggo)*. Jurnal teknik industri, 8(1), 40-53.
- Peterson, K. And Feldt, R. and Mutjaba, S. And Mattsson, M. (2008). *Systematic Mapping Studies in Software Engineering*. In *Proceedings of the 12th International Conference on Evaluation and Assessment in Software Engineering*.
- Regina Aditya Reza. (2010). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara*. Skripsi. Fakultas Ekonomi. Universitas Diponegoro. Semarang
- Ridewan, M., Umar, A., & Munir, A. R. (2017). *Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi Dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan, Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Soppeng*. Jurnal Mirai Management, 2(1), 45-55.
- Robbins SP, dan Judge. (2008). *Perilaku Organisasi buku 2*, Jakarta: Salemba Empat
- Rusmalinda, S., & Saputri, M. E. (2016). *Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan Di Lembaga Bimbingan Dan Konsultasi Belajar Prestise*. eProceedings of Management, 3(1).
- Siagian, S. P. (2002). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta
- Siagian, S. (2006). *Organisasi Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi*. Jakarta: Gunung Agung.
- Soleha, L. K., Komara, A. T., & Sudia, Y. (2012). *Pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja, dan komunikasi terhadap kinerja pegawai sekretariat komisi penyiaran indonesia daerah provinsi jawa barat*. Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship, 6(1), 37-50.
- Sriwidadi, T., & Charlie, O. (2011). *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja SPG PD. Sumber Jaya*. Binus Business Review, 2(1), 387-398
- Sriwidodo, U., & Haryanto, A. B. (2010). *Pengaruh kompetensi, motivasi, komunikasi dan kesejahteraan Terhadap kinerja pegawai dinas pendidikan*. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, 4(1), 47-57.



- Surya, C. (2018). *Penilaian Kinerja Dosen menggunakan Metode TOPSIS (Studi Kasus: Amik Mitra Gama)*, Jurnal RESTI (Rekayasa Sistem dan Teknologi Informasi). 2(1), pp. 322-329. Doi: 10.29027/resti.v2il.119.
- Suzanto, B., & Solihin, A. (2012). *Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi Interpersonal dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Unit Network Management System Infratel PT Telekomunikasi Indonesia Tbk*. Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship, 6(2), 64-76.
- Syofyan, R. (2018). ANALISIS KEMAMPUAN KOMUNIKASI PEMBELAJARAN GURU SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN (SMK) DAN SEKOLAH MENENGAH ATAS (SMA) BISNIS DAN MANAJEMEN DI KOTA PADANG. *Jurnal Inovasi Pendidikan Ekonomi (JIPE)*, 8(1), 49-55.
- Usman, B. (2019). *Pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja pegawai pada Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang*. Jurnal Media Wahana Ekonomika, 10(1), 1-18.
- Utami, S. P. (2015). *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Karyawan pada Biro Perjalanan Wisata Panen Tour*. Jurnal Ilmiah WIDYA, 3(1).
- Utomo, L., & Saragih, R. (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Cabang Bank Bri Perawang*. eProceedings of Management, 4(1).
- Winardi. (2004). *Manajemen Perilaku Organisasi* (Cetakan ke). Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Yuniarti, D., & Suprianto, E. (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Direktorat Operasi/Produksi PT. X*. Jurnal Industri Elektro dan Penerbangan, 4(2).