

Pengaruh Kepemimpinan Otokratis dan Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Karyawan di PT Bahana Sakti Jaya

Corin Elora^{1)*}, William Widjaja²⁾

¹ Manajemen, Fakultas Manajemen dan Humaniora, Universitas Pradita, Tangerang Selatan, Indonesia

*Corresponding Author: corin.elora@student.pradita.ac.id

Info Artikel

Artikel diterima:
06 Februari 2026
Artikel direvisi:
19 Februari 2026
Artikel diterbitkan:
31 Maret 2026

Abstrak

Penelitian ini menganalisis pengaruh kepemimpinan otokratis dan komunikasi internal terhadap kinerja karyawan di Gedung Dhanapala (PT Bahana Sakti Jaya). Menggunakan metode kuantitatif dengan total sampling (31 responden) dan kuesioner Likert, hasil menunjukkan kedua variabel berpengaruh signifikan secara simultan (sig. 0,000; $R^2 = 43,6\%$). Secara parsial, kepemimpinan otokratis ($\beta = 0,395$; sig. 0,020) dan komunikasi internal ($\beta = 0,272$; sig. 0,016) berpengaruh positif signifikan. Temuan ini menegaskan pentingnya kepemimpinan terstruktur dan komunikasi efektif dalam meningkatkan kinerja tim.

Kata kunci: kepemimpinan otokratis, komunikasi internal, kinerja karyawan, pengelolaan gedung, efisiensi operasional

Abstract

This study examines the effects of autocratic leadership and internal communication on employee performance at Dhanapala Building (PT Bahana Sakti Jaya). Using a quantitative approach with total sampling (31 respondents) and Likert-scale questionnaires, the results show both variables have a significant simultaneous effect (sig. 0.000; $R^2 = 43.6\%$). Partially, autocratic leadership ($\beta = 0.395$; sig. 0.020) and internal communication ($\beta = 0.272$; sig. 0.016) positively affect performance. These findings emphasize the role of structured leadership and effective communication in enhancing team performance.

Keywords: autocratic leadership style, internal communication, employee performance, building management, operational efficiency

1. PENDAHULUAN

Kinerja karyawan merupakan faktor penting yang mempengaruhi keberhasilan perusahaan dalam meraih sasaran strategisnya, terutama saat menghadapi persaingan bisnis yang semakin ketat. Pada perusahaan manufaktur seperti PT Bahana Sakti Jaya yang bergerak di bidang pembuatan furnitur, kinerja karyawan menjadi penentu utama produktivitas dan kualitas produk yang dihasilkan. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh sejumlah variabel, seperti gaya kepemimpinan dan komunikasi internal dalam organisasi (Adiguno et al., 2022). Gaya kepemimpinan otokratis, yang dicirikan dengan pengambilan keputusan terpusat pada pemimpin dan kontrol ketat terhadap bawahan, masih banyak diterapkan pada perusahaan di Indonesia, khususnya pada sektor manufaktur tradisional (Hasibuan, 2016). Di sisi lain, komunikasi internal yang efektif memungkinkan terciptanya koordinasi yang baik, pemahaman tugas yang jelas, serta hubungan kerja yang harmonis antara atasan dan bawahan (Agusri et al., 2024). Namun demikian, penerapan kepemimpinan otokratis seringkali menimbulkan dilema karena dapat berdampak negatif terhadap motivasi dan kepuasan kerja karyawan, meskipun di sisi lain dapat meningkatkan efisiensi dan ketegasan dalam pelaksanaan tugas.

Fenomena yang terjadi di PT Bahana Sakti Jaya menunjukkan adanya permasalahan terkait kinerja karyawan yang belum optimal, yang tercermin dari pencapaian target produksi yang tidak

konsisten, tingkat keterlambatan penyelesaian pesanan, serta keluhan pelanggan mengenai kualitas produk. Pengamatan awal mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan otokratis yang diterapkan oleh manajemen perusahaan berpotensi mempengaruhi kinerja karyawan, baik secara positif maupun negatif. Kepemimpinan otokratis yang cenderung otoriter dalam pengambilan keputusan dapat menciptakan efisiensi operasional namun di sisi lain dapat menghambat kreativitas dan inisiatif karyawan (Ala'uddin et al., 2023). Selain itu, komunikasi internal yang belum berjalan efektif antara manajemen dan karyawan operasional menimbulkan kesenjangan informasi, kesalahpahaman instruksi kerja, serta rendahnya partisipasi karyawan dalam proses perbaikan berkelanjutan. Kondisi ini mendesak untuk dikaji secara mendalam mengingat kinerja karyawan yang optimal sangat bergantung pada keselarasan antara gaya kepemimpinan yang diterapkan dengan efektivitas komunikasi internal dalam organisasi (Banne et al., 2023).

Berdasarkan permasalahan tersebut, penelitian ini memiliki tujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan otokratis dan komunikasi internal terhadap kinerja karyawan di PT Bahana Sakti Jaya, baik secara parsial maupun simultan. Tujuan dari penelitian ini berdasar pada keperluan perusahaan untuk mengerti interaksi antara tipe kepemimpinan, metode komunikasi, dan hasil kerja karyawan sebagai fondasi dalam mengambil keputusan strategis terkait pengembangan sumber daya manusia.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis dalam memperkaya kajian tentang hubungan kepemimpinan otokratis dan komunikasi internal dengan kinerja karyawan, khususnya dalam konteks perusahaan manufaktur di Indonesia. Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi manajemen PT Bahana Sakti Jaya dalam mengembangkan strategi kepemimpinan dan sistem komunikasi internal yang lebih efisien untuk memperbaiki kinerja karyawan dan meningkatkan daya saing perusahaan.

2. TINJAUAN PUSTAKA

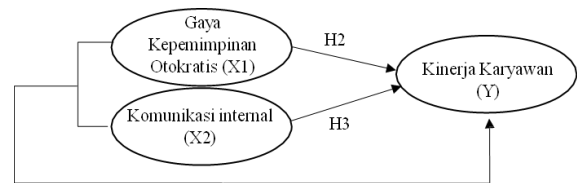
Kinerja karyawan adalah pencapaian individu saat melaksanakan tugas yang sesuai dengan tanggung jawab yang ditugaskan, yang dapat dinilai berdasarkan mutu, jumlah, ketepatan waktu, dan efisiensi kerja (Hayati & Saputra, 2023). Pencapaian kinerja yang optimal tidak berdiri sendiri, melainkan hasil dari interaksi yang dinamis antara faktor internal individu dan eksternal dari organisasi, di mana cara kepemimpinan dan efektivitas komunikasi yang berlangsung di dalam organisasi menjadi faktor penting dalam mencapai sasaran strategis. (Ariska et al., 2024). Dalam perspektif manajemen operasional yang menuntut akurasi tinggi, kinerja merupakan hasil dari kedisiplinan dan koordinasi yang sudah terstandarisasi. Kepemimpinan otokratis adalah salah satu gaya kepemimpinan yang selaras dengan lingkungan dan tuntutan kerja tersebut, dicirikan dengan pemusatan kekuasaan dan pengambilan keputusan pada pemimpin, pemberian instruksi yang jelas dan tegas, serta kontrol yang ketat terhadap pelaksanaan tugas (AzZahraa, 2024).

Karakteristik utama kepemimpinan otokratis meliputi pengambilan keputusan sepihak tanpa melibatkan partisipasi bawahan, penetapan kebijakan dan prosedur kerja secara terpusat, pengawasan ketat terhadap pelaksanaan tugas, pemberian sanksi tegas atas pelanggaran, serta komunikasi yang bersifat searah dari atasan kepada bawahan (Sihaloho et al., 2024). Meskipun sering dipandang kaku dan otoriter, kepemimpinan otokratis dapat memberikan dampak positif, karena dapat meminimalisir kesalahan melalui control penuh dari atasan. Namun potensi maksimal kinerja dengan pemimpin yang otoriter harus diimbangi dengan komunikasi internal yang baik. Komunikasi internal sendiri memiliki arti sebagai sebuah proses penyampaian dan pertukaran informasi yang terjadi dalam organisasi, baik secara vertikal antara atasan dan bawahan, horizontal antar sesama karyawan, maupun diagonal lintas departemen (Gonzales et al., 2024).

Efektivitas komunikasi internal diukur melalui ketepatan informasi yang disampaikan, ketepatan waktu penyampaian, pemahaman penerima pesan, serta adanya umpan balik yang konstruktif, yang kesemuanya berperan dalam meningkatkan koordinasi kerja, pemahaman tugas, dan hubungan interpersonal di tempat kerja (Darmawan et al., 2020). Komunikasi internal yang efektif tidak hanya membantu meningkatkan koordinasi kerja dan pemahaman tanggung jawab, tetapi juga sebagai dasar untuk menjalin hubungan interpersonal yang sehat di tempat kerja. Hubungan antara kepemimpinan otokratis dan komunikasi internal dengan kinerja

karyawan telah dibuktikan oleh berbagai studi empiris. Sutrisno (2016) melakukan penelitian yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan otokratis memiliki dampak positif yang signifikan terhadap performa karyawan di perusahaan-perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur. Hal ini disebabkan oleh penerapan instruksi yang jelas, disiplin kerja yang tinggi, serta efisiensi operasional yang baik. Temuan serupa dikemukakan oleh (Hayati & Saputra, 2023) yang menyatakan bahwa dalam konteks pekerjaan yang terstruktur dan membutuhkan presisi tinggi, kepemimpinan otokratis dapat meningkatkan produktivitas melalui pengawasan ketat dan arahan yang jelas. Sementara itu, penelitian mengenai komunikasi internal secara konsisten menunjukkan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dimana komunikasi yang efektif meningkatkan pemahaman tugas, mengurangi kesalahan kerja, memperkuat koordinasi antar unit, serta meningkatkan komitmen organisasi. (Hayati & Saputra, 2023) menambahkan bahwa komunikasi internal yang terbuka dan dua arah dapat menjadi faktor penyeimbang terhadap sifat otoriter dari kepemimpinan otokratis, sehingga kombinasi keduanya dapat menghasilkan kinerja optimal ketika dikelola dengan tepat. Berdasarkan kajian teoretis dan empiris tersebut, penelitian ini mengembangkan kerangka konseptual yang menggambarkan hubungan antara gaya kepemimpinan otokratis dan komunikasi internal sebagai variabel independen yang mempengaruhi kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Model penelitian ini dibangun atas dasar asumsi bahwa kedua

variabel tersebut, baik secara parsial maupun simultan, memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Bahana Sakti Jaya, sebagaimana digambarkan dalam kerangka konseptual berikut.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Berdasarkan kerangka konseptual di atas, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah: (H₁) Gaya kepemimpinan otokratis dan komunikasi internal secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan; (H₂) Gaya kepemimpinan otokratis berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan; dan (H₃) Komunikasi internal berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif yang bersifat empiris, bertujuan untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan otokratis dan komunikasi internal terhadap kinerja karyawan di PT Bahana Sakti Jaya yang berlokasi di Jakarta Pusat (Siroj et al., 2024). Populasi penelitian adalah seluruh karyawan perusahaan yang berjumlah 34 orang dari berbagai divisi meliputi pemasaran, akuntansi, operasional, sumber daya manusia, tata graha, dan teknik, dimana seluruh populasi dijadikan sampel penelitian dengan menggunakan teknik total sampling atau sampel jenuh (Sugiyono, 2013).

Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner terstruktur dengan skala Likert lima poin yang terdiri dari 14 pernyataan untuk variabel kepemimpinan otokratis, 18 pernyataan untuk variabel komunikasi internal, dan 10 pernyataan untuk variabel kinerja karyawan, dimana masing-masing instrumen telah melalui uji validitas menggunakan korelasi Pearson Product Moment dan uji reliabilitas menggunakan koefisien Alpha Cronbach dengan batas minimal 0,60 untuk memastikan kualitas data (Janna, 2021). Analisis data menggunakan statistik deskriptif untuk merepresentasikan karakteristik variabel dalam penelitian, dengan menghitung nilai rata-rata dan pengelompokan menurut rentang interval, serta menggunakan regresi linear berganda untuk menguji hipotesis penelitian setelah melakukan uji asumsi klasik yang mencakup uji normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov, uji heteroskedastisitas melalui uji Glejser, dan uji multikolinearitas berdasarkan nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor. (Martaningtyas et al., 2024). Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji F untuk mengetahui pengaruh simultan seluruh variabel independen terhadap variabel dependen, uji t untuk mengetahui pengaruh parsial masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, serta uji koefisien determinasi untuk mengukur besarnya kontribusi variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen dimana semua pengujian menggunakan tingkat signifikansi 0,05 sebagai dasar pengambilan keputusan statistik (Sugiyono, 2013).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Bagian ini merupakan bagian utama artikel dan terpanjang sekitar 60% dari total batang tubuh artikel. Bila ada perhitungan statistik maka cukup hasil analisis dan hasil pengujian hipotesis saja yang perlu dituliskan dalam jurnal. Tabel dan grafik dapat digunakan untuk memperjelas penyajian hasil penelitian secara verbal.

Di dalam hasil dan pembahasan memuat: (1) jawaban rumusan masalah dan pertanyaan-pertanyaan penelitian; (2) menunjukkan bagaimana temuan-temuan itu diperoleh; (3) menafsirkan temuan-temuan; (4) mengaitkan hasil temuan penelitian dengan struktur pengetahuan; dan (5) memunculkan teori-teori baru atau modifikasi teori yang telah ada. Pembahasan harus sesuai dengan interpretasi hasil, jelas secara rinci dan harus logis serta diperkuat dari penelitian yang menjadi acuan pustaka.

Penelitian ini melibatkan 31 responden dari total 34 karyawan Gedung Dhanapala yang dikelola Perusahaan Bahana Sakti Jaya, dengan tiga kuesioner dieliminasi karena tidak terisi lengkap. Karakteristik responden menunjukkan dominasi laki-laki sebesar 77,4 persen, usia di atas 35 tahun sebanyak 51,6 persen, dan masa kerja kurang dari satu tahun mencapai 32,3 persen yang sebagian besar berstatus pekerja harian lepas. Distribusi berdasarkan divisi didominasi oleh divisi operasional dengan persentase 35,4 persen dan tata graha sebesar 19,3 persen, yang mencerminkan karakteristik organisasi sebagai penyedia layanan pengelolaan gedung. Status kepegawaian menunjukkan komposisi seimbang antara pegawai tetap

dan honorer masing-masing 32,3 persen, pegawai kontrak 22,6 persen, serta pegawai magang 12,9 persen.

Sebelum melakukan analisis regresi, dilakukan pengujian asumsi klasik untuk memastikan model memenuhi persyaratan statistik. Uji normalitas menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov menunjukkan data residual berdistribusi normal dengan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,133 > 0,05 (Tabel 1).

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual	
N		31	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	3.65864307	
Most Extreme Differences	Absolute	.139	
	Positive	-.139	
	Negative	-.103	
Test Statistic		.139	
Asymp. Sig. (2-tailed)		.133 ^c	
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	.546 ^d	
	95% Confidence Interval	Lower Bound	.536
	Upper Bound	.555	

a. Test distribution is Normal.
 b. Calculated from data.
 c. Lilliefors Significance Correction.
 d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000.

Sumber: Olahan data SPSS 26 (2025)

Uji heteroskedastisitas dengan metode Glejser menunjukkan tidak terjadi heteroskedastisitas karena semua nilai signifikansi > 0,05 (Tabel 2).

Tabel 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas (Glejser)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.434	4.221	1.996	.055
	TX1	-.075	.094	-.170	.428
	TX2	-.037	.082	-.125	.557

a. Dependent Variable: abs1

Sumber: Olahan data SPSS 26 (2025)

Uji multikolinearitas berdasarkan nilai Tolerance dan VIF menunjukkan tidak ada multikolinearitas karena Tolerance 0,749 > 0,10 dan VIF 1,334 < 10 (Tabel 3).

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	7.007	7.210		.972	.339		
	TX1	.395	.160	-.390	2.461	.020	.749	1.334
	TX2	.272	.166	-.405	2.554	.016	.749	1.334

a. Dependent Variable: TY

Sumber: Olahan data SPSS 26 (2025)

Tabel 4. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Jumlah Item	Alpha Valid/Tot	Keterangan
Kepemimpinan Otokratis	9/14	0,824	Reliabel
Komunikasi Internal	18/18	0,919	Reliabel
Kinerja Karyawan	10/10	0,848	Reliabel

Sumber: Olahan data primer (2025)

Hasil uji validitas menunjukkan lima item pada variabel kepemimpinan otokratis tidak memenuhi syarat dengan nilai korelasi di bawah 0,355, sementara semua item pada komunikasi internal dan kinerja karyawan dinyatakan valid. Pengujian reliabilitas menggunakan Alpha Cronbach menunjukkan semua variabel memiliki konsistensi internal tinggi di atas standar 0,70 (Janna, 2021). Berdasarkan hasil pengujian asumsi klasik yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa model regresi telah memenuhi persyaratan normalitas, bebas dari heteroskedastisitas, dan tidak mengalami multikolinearitas (Martaningtyas et al., 2024). Untuk memperkuat hasil uji normalitas, dilakukan visualisasi menggunakan histogram yang menunjukkan distribusi data residual membentuk kurva

normal dengan puncak di tengah dan menurun secara simetris, sebagaimana ditampilkan pada Gambar 1 berikut.

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	Standard Error	Sig.
1 (Constant)	7,007	3,809	1,839	0,076
TX1	0,395	0,156	0,405	2,459
TX2	0,272	0,101	0,396	2,541

R Square = 0,459 | Adjusted R Square = 0,436 | F hitung = 11,869 | Sig. F = 0,000

Sumber: Olahan data SPSS 26 (2025)

Persamaan regresi yang dihasilkan adalah $Y = 7,007 + 0,395X_1 + 0,272X_2$ yang menunjukkan bahwa kepemimpinan otokratis memberikan kontribusi sebesar 0,395 satuan dan komunikasi internal sebesar 0,272 satuan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi yang disesuaikan sebesar 0,436 mengindikasikan bahwa 43,6 persen variasi kinerja karyawan dijelaskan oleh kedua variabel independen, sedangkan sisanya 56,4 persen dipengaruhi faktor lain seperti motivasi, budaya organisasi, dan sistem kompensasi (Sugiyono, 2013). Uji F menghasilkan signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 sehingga hipotesis pertama diterima, sedangkan uji t menunjukkan

kepemimpinan otokratis memiliki signifikansi 0,020 dan komunikasi internal 0,016 yang keduanya lebih kecil dari 0,05 sehingga hipotesis kedua dan ketiga juga diterima (Siroj et al., 2024).

Tabel 6. Rangkuman Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Pernyataan	Hasil Uji	Keputusan
H ₁	Gaya kepemimpinan otokratis dan komunikasi internal secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	Sig. F = 0,000 < 0,05	Diterima
H ₂	Gaya kepemimpinan otokratis berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	Sig. t = 0,020 < 0,05	Diterima
H ₃	Komunikasi internal berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	Sig. t = 0,016 < 0,05	Diterima

Sumber: Olahan data SPSS 26 (2025)

Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan otokratis memiliki dampak positif terhadap produktivitas karyawan di dalam organisasi, yang memiliki sifat pekerjaan terorganisir dengan formalitas yang tinggi, karena menciptakan kejelasan dalam arahan, mempercepat proses pengambilan keputusan, dan menjamin konsistensi dalam penerapan standar operasional (Jaya, 2022). Hasil ini sejalan dengan penelitian (Supriyanto, 2021) yang menemukan kepemimpinan otokratis efektif pada industri jasa dan organisasi birokratis, namun berbeda dengan (Sanjaya & Febrian, 2024) yang menemukan pengaruh tidak signifikan karena konteks organisasi yang berbeda. Pengaruh positif komunikasi internal memperkuat teori (Sanjaya & Febrian, 2024) bahwa komunikasi efektif memfasilitasi koordinasi kerja,

meningkatkan pemahaman tugas, dan memperkuat kohesivitas tim. Temuan ini konsisten dengan (Gonzales et al., 2024) dan (Agusri et al., 2024), namun berbeda dengan (Kurniasih, 2021) yang menemukan komunikasi internal tidak berpengaruh signifikan karena bersifat searah dan kaku.

5. KESIMPULAN

Penelitian ini menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan otokratis dan komunikasi internal terhadap kinerja karyawan di Gedung Dhanapala yang dikelola Perusahaan Bahana Sakti Jaya dengan melibatkan 31 responden menggunakan metode regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan kedua variabel independen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi 0,000 dan koefisien determinasi 43,6 persen, sedangkan secara parsial gaya kepemimpinan otokratis berpengaruh positif signifikan dengan koefisien 0,395 dan nilai signifikansi 0,020, serta komunikasi internal berpengaruh positif signifikan dengan koefisien 0,272 dan nilai signifikansi 0,016. Temuan ini mengkonfirmasi bahwa dalam konteks organisasi formal dan birokratis seperti pengelolaan gedung pemerintahan, ketegasan kepemimpinan yang terstruktur mampu meningkatkan efisiensi operasional melalui kejelasan instruksi dan pengawasan ketat, sementara komunikasi internal yang transparan dan responsif memperkuat koordinasi serta kohesivitas tim dalam pelaksanaan tugas. Berdasarkan temuan penelitian, terdapat beberapa saran yang dapat diimplementasikan. Bagi manajemen Perusahaan Bahana Sakti Jaya, disarankan

untuk mempertahankan ketegasan dalam pengambilan keputusan namun tetap menjaga objektivitas dengan memisahkan kepentingan pribadi dari kepentingan organisasi, membentuk mekanisme komunikasi ke atas yang lebih kondusif melalui penyediaan saluran keluhan yang aman dan pelatihan keterampilan komunikasi empatik bagi pimpinan, serta mengembangkan program pelatihan yang fokus pada peningkatan kemandirian kerja karyawan terutama dalam aspek pengambilan keputusan mandiri dan pemecahan masalah tanpa supervisi langsung. Bagi penelitian selanjutnya, disarankan untuk memperluas cakupan variabel dengan memasukkan faktor moderasi atau mediasi seperti kepuasan kerja dan stres kerja, menggunakan pendekatan metode campuran yang mengombinasikan survei kuantitatif dengan wawancara kualitatif untuk pemahaman yang lebih mendalam, serta melakukan studi komparatif antar organisasi dengan budaya kerja yang berbeda untuk menguji generalisasi temuan pada konteks yang lebih luas.

UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih ditujukan kepada Dr. William Widjaja, S. E., M. M., M. Pd. atas bimbingan selama proses penelitian ini berjalan. Penghargaan juga diberikan kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan fasilitas serta bantuan keuangan agar penelitian ini dapat dilaksanakan dengan sukses.

DAFTAR PUSTAKA

- Adiguno, S., Yohanni Syahra, & Milfa Yetri. (2022). Prediksi Peningkatan Omset Penjualan Menggunakan Metode Regresi Linier Berganda. *Jurnal Sistem Informasi Tgd*, 1, 275–281.
- Agusri, W., M, A., & Yanti, N. (2024). Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja di PT. Daya Guna Sejati. *Jurnal Riset Dan Sains Ekonomi*, 1(2), 88–102.
- Ala'uddin, M., Ubaidilla, S., & Muhammad. (2023). Pengembangan Sumber Daya Manusia Melalui Etos Kerja Dalam Islam. *Jurnal QIEMA (Qomaruddin Islamic Economy Magazine)*, 9(1), 55–72.
- Ariska, F. N., Wikaningtyas, S. U., & Novitasari, D. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter, Lingkungan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Toko Cat Lancar. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis Indonesia STIE Widya Wiwaha*, 4(2), 528–540.
- Az-Zahraa, B. (2024). Pahami perbedaan penelitian hukum normatif dan empiris. *UPT Jurnal*, September, 18.
- Banne, A., Arifin, S., Latief, D., & Pratiwi, I. (2023). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Pt. Pln. (Persero) Ultg Palopo. *Value: Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 18(2), 309–325.
- Darmawan, A., Ruliana, P., & Irwansyah, I. (2020). Pengaruh Komunikasi Internal dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja. *Warta ISKI*, 3(01), 23–33.
- Gonzales, O. A., Rofianto, A. B., & Kusmayati, N. K. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Otoriter Terhadap Kinerja Karyawan Dan Organisasi. *Jurnal Penelitian Ilmiah Multidisiplin*, 8(4), 184–195.
- Hayati, S., & Saputra, L. A. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Cv. Jaya Anugrah. *Business Management*, 2(1), 49–53.
- 430
- Janna, N. M. (2021). Konsep Uji Validitas Dan Reliabilitas Dengan Menggunakan SPSS. *Callaloo*, 23(3), 885–891.
- Jaya, A. T. (2022). Pengaruh Dimensi Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Adira Multi Finance Tbk, Cabang Makassar. *POINT: Jurnal Ekonomi & Manajemen*, 4(1), 1–14.
- Kurniasih. (2021). Pengaruh komunikasi internal dan komunikasi eksternal terhadap kinerja pegawai. *Journal of Management Review*, 5(1).
- Martaningtyas, N. U., Septiyaningrum, E. A., & Maulana, Z. (2024). Dampak Pelanggaran Asumsi Klasik Terhadap

Kesalahan Inferensi Dalam Analisis Ekonometrika. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin Keperawatan*, 2(1), 51–61.

Sanjaya, V., & Febrian, W. D. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Gaya Kepemimpinan Otoriter Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Koperasi Karyawan Cardig International Group). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Madani*, 6(1), 29–45.

Sihaloho, E. A., Rosita Manawari Girsang, & Darwin Damanik. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai UPTD PUPR Pematang Siantar. *EKONOMIKA 45: Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi Bisnis, Kewirausahaan*, 11(2), 47–66.

Siroj, R. A., Afgani, W., Fatimah, F., Septaria, D., & Salsabila, G. Z. (2024). Metode penelitian kuantitatif pendekatan ilmiah untuk analisis data. *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran (JRPP)*, 7(3), 11279–11289.

Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Supriyanto, F. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan otoriter dan motivasi terhadap kinerja karyawan Restaurant

Pagi Sore Cabang Sungai Lilin. *Jurnal Manajemen Kompeten*, 32(3), 167–186.