



## Pengaruh Briefing Dan Peran Pemimpin Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) ULP Indralaya

Sri Wahyuni <sup>1</sup>, Tri Darmawati <sup>2</sup>, Heryati <sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas PGRI  
Palembang

### Abstract

Received: 04 Januari 2024  
Revised : 11 Januari 2024  
Accepted: 18 Januari 2024

*This study aims to test the hypothesis of the influence of briefings and the role of leaders on the performance of employees of PT. PLN (Persero) ULP indralaya. The research method used is associative quantitative. The population of this study were 48 employees of PT PLN (Persero). The sampling technique is Probability sampling random sampling technique. Sources and data collection techniques of this research are primary data by distributing questionnaires to respondents and secondary data by collecting documentation and literature studies relevant to the research. The data analysis techniques used are normality test, heteroscedasticity test and multicollinearity test. The hypothesis tests used are the t test and the F test. The t test results obtained on the significant value of the briefing variable of 0.040, the variable role of the leader of 0.004, then partially concluded to be influential. While the results of the F test sig. value on employee performance is 0.000, then briefing and the role of the leader have a joint or simultaneous effect on employee performance.*

**Keywords:** Briefing, Leader Role, Employee Performance.

(\*) Corresponding Author: [Srwhyuni102@gmail.com](mailto:Srwhyuni102@gmail.com)

**How to Cite:** Wahyuni, S., Darmawati, T., & Heryati. (2024). Pengaruh Briefing Dan Peran Pemimpin Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) ULP Indralaya. <https://doi.org/10.5281/zenodo.10646788>.

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang berharga dalam sebuah organisasi hingga perusahaan yang memiliki peran penting dalam menjamin berjalannya sebuah organisasi atau perusahaan.

Djajendra (2015: 11) mengatakan, bahwa Briefing adalah salah satu komunikasi tatap muka antara atasan dengan bawahan untuk meningkatkan kinerja dalam operasional. Ada faktor lain yang tak kalah penting dalam meningkatkan produktifitas karyawan yaitu peran pemimpin.

Mangkunegara (2017:143) menyatakan kepemimpinan mempunyai kaitan yang erat dengan kepuasan karena keberhasilan seorang pemimpin dalam menggerakkan orang lain dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat tergantung kepada kewibawaan, selain itu bagaimana menciptakan kepuasan dalam diri pegawai, kolega maupun pimpinan itu sendiri.

Menurut Adamy (2016:91) Kinerja karyawan adalah seberapa banyak karyawan memberi kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja dan sikap komperatif.

Keberhasilan dari pengelolaan sumber daya manusia akan tercerminkan dari hasil kinerja atau kontribusi karyawan terhadap perusahaan.

Adapun fenomena yang terjadi pada karyawan PT. PLN (Persero) ULP Indralaya dampak dari kurang optimalnya kinerja karyawan dapat dilihat dari absensi kehadiran pada saat briefing pagi dikarenakan jarak tempuh dari rumah ke kantor menjadi salah satu faktornya. Adapun SOP (Standar Operasional Prosedur) dalam bekerja belum sepenuhnya dipahami oleh seluruh karyawan, serta masih kurangnya pengetahuan karyawan tentang peraturan Keselamatan, Kesehatan, Keamanan, dan Lingkungan (K3L) yang akan sangat fatal apabila kurangnya komunikasi.

Jadi tinggi atau rendahnya kemampuan dan keterampilan karyawan akan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan itu sendiri yang dimana akan berdampak langsung pula terhadap perusahaan, dimana karyawan dengan kinerja yang baik akan memberikan kontribusi positif bagi perusahaan begitu pula sebaliknya karyawan dengan kinerja yang kurang baik akan memberikan kontribusi negatif bagi perusahaan.

Berdasarkan kesimpulan dari pengamatan terhadap fenomena yang ditemukan, maka peneliti tertarik untuk memecahkan permasalahan tersebut, sehingga melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh Briefing dan Peran Pemimpin Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) ULP Indralaya**”.

#### **Pengertian Briefing**

Menurut Bernadeta, dan Tini, (2014:35), Briefing ialah suatu kegiatan komunikasi yang dilakukan oleh pimpinan dalam menyampaikan informasi agar kinerja yang dihasilkan sesuai dengan yang diharapkan.

#### **Manfaat Briefing**

1. Menjalinkan Komunikasi yang Baik Antar Karyawan
2. Membangun Semangat Kerja
3. Membina Keakraban dan kekompakan
4. Menyatukan Visi dan Presepsi
5. Sebagai Sarana Evaluasi Singkat dan Pertukaran Informasi

#### **Indikator Briefing**

Berikut ada beberapa indikator Briefing menurut Bernadeta, dan Tini, (2014:35).

1. Komunikasi efektif Komunikasi yang mampu menghasilkan perubahan sikap (attitude change) pada orang yang terlibat dalam komunikasi.
2. Komunikasi efektif dapat saling bertukar informasi, ide, kepercayaan, perasaan dan sikap antara dua orang atau kelompok yang hasilnya sesuai dengan harapan.
3. Standar operasional prosedur merupakan suatu dokumen yang berkaitan dengan prosedur yang dilakukan secara kronologis untuk menyelesaikan suatu pekerjaan yang bertujuan untuk memperoleh hasil kerja yang paling efektif dari para pekerja dengan biaya yang rendah.
4. Hubungan karyawan dengan atasan, yaitu interaksi antara atasan dan bawahan yang dapat memotivasi dan menahan karyawan agar tetap dalam perusahaan tersebut.
5. Nilai-nilai (value) perusahaan dan budaya kerja merupakan pondasi dasar untuk melancarkan strategi dan pengelolaan SDM di perusahaan. Untuk membuktikan betapa pentingnya nilai-nilai budaya bagi organisasi.

#### **Pengertian Peran Pemimpin**

Peran Pemimpin ialah satu bentuk dominasi yang didasari oleh kapabilitas / kemampuan pribadi, yaitu mampu mendorong dan mengajak orang lain untuk berbuat sesuatu guna mencapai tujuan bersama (Kartono, 2013;187).

### **Faktor yang Mempengaruhi Peran Pemimpin**

Menurut Drs. Saiful., M.Pd.I (2022:65) sebagai berikut :

1. Lingkungan
2. Perkembangan dan kemajuan teknologi
3. Perubahan kebijakan
4. Perubahan tujuan
5. Volume kegiatan bertambah banyak dan sikap serta perilaku dari anggota organisasi

### **Ciri Pemimpin**

1. Berkeyakinan tinggi
2. Bijak membuat keputusan
3. Pandai bersosialisasi

### **Indikator Peran Pemimpin**

Menurut Kartono (2013:189) indikator peran pemimpin diantaranya adalah :

1. Kepemimpinan Analitis, kemampuan menganalisa situasi yang dihadapi secara teliti, matang, dan mantap, merupakan persyaratan untuk suksesnya kepemimpinan seseorang.
2. Keterampilan Berkomunikasi, dalam memberikan perintah, petunjuk, pedoman, nasehat, seorang pemimpin harus menguasai teknik teknik berkomunikasi.
3. Keberanian Semakin tinggi, kedudukan seseorang dalam organisasi ia perlu keberanian yang semakin besar dalam melaksanakan tugas.
4. Kemampuan Mendengar, bisa untuk mendengarkan pendapat dari bawahan sehingga bawahan tidak hanya diberi tugas saja akan tetapi dengarkanlah apa pendapat dari bawahannya.
5. Ketegasan Ketegasan, dalam menghadapi bawahan dan menghadapi ketidakpastian sangat penting bagi seorang pemimpin.

### **Pengertian Kinerja Karyawan**

Bernardin dalam Lian (2017:89) mengungkapkan Kinerja atau prestasi adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu.

### **Faktor Kinerja Karyawan**

Kasmir (2016) menyebutkan beberapa faktor-faktor sebagai berikut :

1. Keterampilan & keahlian
2. Pengetahuan
3. Rencana Kerja
4. Sikap Kerja
5. Motivasi Kerja
6. Loyalitas Kesetiaan
7. Disiplin Kerja

### **Indikator Kinerja Karyawan**

Menurut Robbins (2016) indikator kinerja sebagai berikut :

1. Kualitas kerja karyawan (Quality) dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas

terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas (Quantity) merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Waktu (Timelines) merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektifitas (Cost effectiveness) merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi ( tenaga, uang, teknologi dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian merupakan tingkat seseorang yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa menerima bantuan, bimbingan dari atau pengawas.

### Kajian Terdahulu yang Relevan

**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

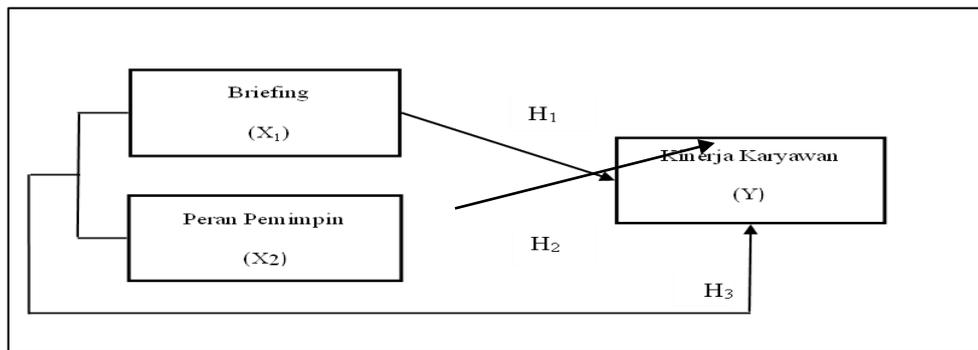
No	Penulis (Tahun)	Judul	Metode Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
1.	Shella Afnisa (2017)	Pengaruh <i>Briefing</i> dan Pelatihan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Perusahaan Lanud Driving Range Medan	Kuantitatif	- <i>Briefing</i>	-Pelatihan kerja -Motivasi kerja karyawan -sampel	Menunjukkan bahwa secara parsial variabel X1 yaitu <i>briefing</i> tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan dan variabel X2 yaitu pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan, serta secara simultan variabel <i>briefing</i> dan pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan
2.	Oktariansyah (2012)	Pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik terhadap motivasi kerja karyawan pada CV. Sedulur Palembang	Kuantitatif	-Kepemimpinan	-Lingkungan kerja fisik -Motivasi Kerja karyawan	Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan CV
3.	Dadang & Heriyanto, (2020)	Pengaruh <i>briefing</i> kerja dan peran Supervisor terhadap kinerja karyawan pada PT.GMF AEROASIA Tbk.	Kuantitatif	-Kinerja Karyawan	- <i>Briefing</i> Kerja -Peran supervisor -sampel	menunjukkan bahwa secara parsial <i>briefing</i> kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Untuk variabel peran Supervisor secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

4.	Yasir Arafat, Ade SatriaMargolang, AgusMulyani, & Tri Darmawati (2021)	Dampak Kepemimpinan, Kompensasi dan Motivasi Kerja Pada Kinerja	Kuantitatif	- Kepemimpinan	-Kompensasi kerja -Motivasi kerja -Kinerja -Sampel	Kepemimpinan memberi pengaruh positif, signifikan pada kinerja. Kompensasi memberi pengaruh secara positif, signifikan pada kinerja. Motivasi kerja memberi pengaruh secara positif, signifikan pada kinerja.
5.	Ester Paulina Tampubolon, Ninin Ayu Salmah, (2022)	Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pacific Global Utama Desa Tanjung Lalang Kabupaten Muara Enim	Kuantitatif	- Kinerja Karyawan	-Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) -Disiplin Kerja -Motivasi Kerja -Sampel	-Secara simultan keselamatan kesehatan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, secara parsial keselamatan kesehatan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dan secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sumber : berbagai jurnal dan skripsi

### Kerangka Pikir

Menurut Sugiyono (2014) kerangka berfikir adalah suatu integrasi dari dua atau lebih elemen yang ada tentang hubungan antar variabel yang disusun dari berbagai teori yang telah dideskripsikan untuk digunakan sebagai perumusan hipotesis.



Gambar 2.1 Kerangka Pikir

### Hipotesis Penelitian

Sugiyono (2013) menyebutkan hipotesis merupakan hasil dugaan sementara terhadap rumusan masalah yang ada pada sebuah penelitian yang kebenarannya belum diketahui.

Berdasarkan uraian permasalahan yang telah dikemukakan di atas, maka diajukan hipotesis penelitian sebagai berikut

H1 : Terdapat pengaruh yang signifikan briefing terhadap kinerja karyawan PT.PLN (Persero) Ulp Indralaya.

H2 : Terdapat pengaruh yang signifikan Peran pemimpin terhadap kinerja karyawan PT.PLN (Persero) Ulp Indralaya.

H3 : Terdapat pengaruh signifikan briefing dan peran pemimpin terhadap kinerja karyawan PT.PLN (Persero) Ulp Indralaya.

## METODE

Menurut Sugiyono (2021) Metode penelitian ini merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Menurut Sugiyono (2021) penelitian yang menggunakan metode kuantitatif, metode kuantitatif dinamakan metode tradisional, karena metode ini sudah cukup lama digunakan sehingga sudah mentradisi sebagai metode untuk penelitian.

Populasi penelitian ini adalah karyawan PT. PLN (Persero) yang berjumlah 48 orang. Teknik pengambilan sampel adalah teknik Probability sampling random sampling. Sumber dan teknik pengumpulan data penelitian ini yaitu data primer dengan cara penyebaran kuesioner kepada responden dan data sekunder dengan mengumpulkan dokumentasi dan studi pustaka yang relevan dengan penelitian. Teknik analisis data yang digunakan berupa uji normalitas, uji heteroskedastisitas dan uji multikolonieritas. Uji hipotesis yang dipakai adalah uji t dan uji F. Hasil uji t di peroleh pada nilai signifikan variabel briefing sebesar 0,040, variabel peran pemimpin sebesar 0,004, maka secara parsial disimpulkan dapat berpengaruh. Sedangkan hasil uji F nilai sig. pada kinerja karyawan sebesar 0,000, maka *briefing* dan peran pemimpin berpengaruh secara bersama-sama atau simultan terhadap kinerja karyawan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### *Deskripsi Data*

#### **Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Deskripsi data responden berdasarkan jenis kelamin bertujuan untuk menguraikan identitas responden berdasarkan jenis kelamin responden yang dijadikan sampel penelitian. Deskripsi karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin disajikan pada tabel 4.1 berikut ini :

**Tabel 4.1 Jenis Kelamin**

JENIS KELAMIN		
	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>
Pria	41	85.4 %
Wanita	7	14.6 %
Total	48	100.0 %

*Sumber: Data diolah, 2023*

Pada Tabel 4.1 menunjukkan bahwa jenis kelamin pada PT. PLN (Persero) ULP Indralaya yang diambil sebagai responden lebih banyak pria. Jenis kelamin pria yang menjadi responden dalam penelitian ini sebanyak 41 responden, dan responden wanita sebanyak 7 responden.

#### **Data Responden Berdasarkan Usia**

Deskripsi data responden berdasarkan usia bertujuan untuk menguraikan identitas responden berdasarkan usia responden yang dijadikan sampel penelitian. Deskripsi karakteristik responden berdasarkan usia pada tabel 4.2 berikut ini:

**Tabel 4.2 Usia**

USIA		
	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>
22-27 Tahun	15	31.3 %
28-33 Tahun	28	58.3 %

>34 Tahun	5	10.4 %
Total	48	100.0 %

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 4.2 menunjukkan bahwa responden yang berusia 22-27 tahun sebanyak 15 responden, responden yang berusia 28-33 tahun sebanyak 28 responden, dan responden yang berusia lebih dari 34 tahun sebanyak 5 responden.

**Data Responden Berdasarkan Masa Bekerja**

Deskripsi data responden berdasarkan masa bekerja bertujuan untuk menguraikan identitas responden berdasarkan masa bekerja responden yang dijadikan sampel penelitian. Deskripsi karakteristik responden berdasarkan masa bekerja disajikan pada tabel 4.3 berikut ini:

**Tabel 4.3 Masa Bekerja**

MASA BEKERJA		
	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>
2-4 Bulan	0	0.0 %
5-7 Bulan	0	0.0 %
8-11 Bulan	0	0.0 %
>12 Bulan	48	100 %
Total	48	100 %

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 4.3 menunjukkan bahwa responden dengan lama bekerja lebih dari 12 bulan sebanyak 48 responden.

**Hasil Uji Coba Instrument**

Untuk menguji validitas dan reliabilitas, penulis menggunakan SPSS 21. Berikut ini adalah hasil yang telah diuji oleh penulis dengan menggunakan SPSS 21 adalah sebagai berikut:

**Hasil Uji Coba Validitas (X1)**

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui hasil signifikan dengan membandingkan r hitung dengan r tabel dengan melihat r tabel pada  $df = n - 2$ . Untuk menguji validitas penulis menggunakan SPSS 21.

Berikut ini adalah hasil yang telah diuji oleh penulis dengan menggunakan SPSS 21 adalah sebagai berikut:

**Uji Validitas Briefing (X1)**

Hasil pengujian validitas untuk variabel *Briefing* (X1) dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel 4.4 Uji Validitas Briefing**

Variabel	Item Pernyataan	Sig	a	Kriteria	Keterangan
<i>Briefing</i> (X1)	Pernyataan 1	.000	0,05	Sig < a	Valid
	Pernyataan 2	.000	0,05	Sig < a	Valid
	Pernyataan 3	.000	0,05	Sig < a	Valid
	Pernyataan 4	.000	0,05	Sig < a	Valid
	Pernyataan 5	.000	0,05	Sig < a	Valid
	Pernyataan 6	.000	0,05	Sig < a	Valid

	Pernyataan 7	.000	0,05	Sig < a	Valid
	Pernyataan 8	.000	0,05	Sig < a	Valid

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.4 diketahui bahwa hasil masing-masing item pernyataan variabel Briefing (X1) menunjukkan sig < a. Hal ini dapat dikatakan setiap butir pernyataan tersebut dinyatakan “valid”.

**Uji Validitas Peran Pemimpin (X2)**

Hasil pengujian validitas untuk variabel Peran Pemimpin (X2) dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel 4.5 Validitas Peran Pemimpin**

Variabel	Item Pernyataan	Sig	a	Kriteria	Keterangan
<b>Peran Pemimpin (X2)</b>	Pernyataan 1	.000	0,05	Sig < a	Valid
	Pernyataan 2	.000	0,05	Sig < a	Valid
	Pernyataan 3	.000	0,05	Sig < a	Valid
	Pernyataan 4	.000	0,05	Sig < a	Valid
	Pernyataan 5	.000	0,05	Sig < a	Valid
	Pernyataan 6	.000	0,05	Sig < a	Valid
	Pernyataan 7	.000	0,05	Sig < a	Valid
	Pernyataan 8	.000	0,05	Sig < a	Valid
	Pernyataan 9	.000	0,05	Sig < a	Valid
	Pernyataan 10	.000	0,05	Sig < a	Valid

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.5 diketahui bahwa hasil masing-masing item pernyataan variabel Peran Pemimpin (X2) menunjukkan sig < a. Hal ini dapat dikatakan setiap butir pernyataan tersebut dinyatakan “valid”.

**Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)**

Hasil pengujian validitas untuk variabel kinerja karyawan (Y) dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel 4.6 Uji Validitas Kinerja Karyawan**

Variabel	Item Pernyataan	Sig	a	Kriteria	Keterangan
<b>Kinerja Karyawan (Y)</b>	Pernyataan 1	.000	0,05	Sig < a	Valid
	Pernyataan 2	.000	0,05	Sig < a	Valid
	Pernyataan 3	.000	0,05	Sig < a	Valid
	Pernyataan 4	.000	0,05	Sig < a	Valid
	Pernyataan 5	.000	0,05	Sig < a	Valid
	Pernyataan 6	.000	0,05	Sig < a	Valid
	Pernyataan 7	.000	0,05	Sig < a	Valid
	Pernyataan 8	.000	0,05	Sig < a	Valid
	Pernyataan 9	.000	0,05	Sig < a	Valid
	Pernyataan 10	.000	0,05	Sig < a	Valid

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.6 diketahui bahwa hasil masing-masing item pernyataan variabel Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan sig < a. Hal ini dapat dikatakan setiap butir pernyataan tersebut dinyatakan “valid”.

**Hasil Uji Coba Reliabilitas**

Uji Reliabilitas bertujuan untuk melihat sejauh mana pengukuran terhadap variabel dependen dan independen tidak rentan terhadap pengaruh yang ada dan konsisten dari variabel tersebut dan dapat dikatakan reliabel. Program SPSS 21 memberikan alat untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik Cronbach’s Alpha. Uji Reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus alpha..Uji Reliabilitas dalam penelitian ini digunakan rumus alpha. Reliabilitas kurang dari 0,6, artinya tidak reliabel, sedangkan nilai cronbach’s alpha > 0,6, sehingga dapat di sebut reliabel. Kemudian hasil Uji Reliabilitas untuk semua variable menunjukan sebagai berikut:

**Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach’s Alpha	Batasan	Keterangan
X1 ( <i>Briefing</i> )	0,891	0,6	Reliabel
X2 ( <i>Peran Pemimpin</i> )	0,860	0,6	Reliabel
Y ( <i>Kinerja Karyawan</i> )	0,846	0,6	Reliabel

*Sumber: Data diolah, 2023*

Berdasarkan tabel 4.7 yaitu uji reliabilitas bahwa masing-masing nilai cronbach’s alpha dari semua variabel mempunyai nilai diatas 0,6. Maka dapat dikatakan bahwa masing-masing variabel tersebut reliabel, sehingga layak digunakan sebagai alat ukur dalam pengujian statistik.

**Uji Asumsi Klasik**

Pada penelitian ini uji Asumsi Klasik Terdiri dari Uji Normalitas Multikolonieritas dan Uji Heterosdekastisitas.

**Uji Normalitas**

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui dan menunjukkan apakah nilai residual dalam model regresi ini terdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov. Model regresi yang baik haruslah memiliki nilai residual yang berdistribusi normal, dan dapat dinyatakan normal apabila nilai asymp. sig > 0,05.

**Tabel 4.8 Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov**

<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>		
		<i>Unstandardized Residual</i>
N		48
<i>Normal Parameters<sup>a,b</sup></i>	<i>Mean</i>	.0000000
	<i>Std. Deviation</i>	2.00847545
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	.086
	<i>Positive</i>	.080
	<i>Negative</i>	-.086
<i>Kolmogorov-Smirnov Z</i>		.593
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		.873
<i>a. Test distribution is Normal.</i>		
<i>b. Calculated from data.</i>		

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.8, uji normalitas dengan metode Kolmogorov-Smirnov diatas dapat kita lihat bahwa dimana nilai asymp. sig sebesar  $0,873 > 0,05$  maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas Kolmogorov-Smirnov, maka nilai residual terstandarisasi berdistribusi normal.

**Uji Multikolonieritas**

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui dan menunjukkan apakah pada model regresi ini ditemukan adanya indikasi korelasi antar variabel independen (bebas). Dalam regresi berganda, suatu model regresi haruslah bebas dari gejala multikolinieritas dengan melihat jika nilai VIF  $< 10$  dan nilai tolerance  $> 0,1$ , maka model regresi tersebut dapat dinyatakan terbebas dari gejala multikolinieritas.

**Tabel 4.9 Uji Multikolonieritas Tolerance dan VIF**

<i>Coefficients<sup>a</sup></i>			
Model		<i>Collinearity Statistics</i>	
		<i>Tolerance</i>	VIF
1	<i>(Constant)</i>		
	X1_Briefing	.269	3.716
	X2_Peran Pemimpin	.269	3.716
a. <i>Dependent Variable: Y_Kinerja Karyawan</i>			

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.9, dengan melihat nilai tolerance Briefing (X1) dan Peran Pemimpin (X2) sebesar  $0,269 > 0,1$  dan nilai VIF Briefing (X1) dan Peran Pemimpin (X2) sebesar  $3,716 < 10$ , maka model regresi pada penelitian ini dapat dinyatakan tidak mengandung gejala multikolinieritas.

**Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui dan menunjukkan apakah pada model regresi tersebut terjadi ketidaksamaan varians dari residual pengamatan satu dengan pengamatan lainnya. Uji heteroskedastisitas pada model regresi penelitian ini menggunakan metode Glejser. Model regresi yang baik harus terbebas dari gejala heteroskedastisitas, yang berarti varians dari residual harus konstan untuk keseluruhan variabel, dengan melihat nilai sig.  $> 0,05$ .

**Tabel 4.10 Uji Heteroskedastisitas Uji Glejser**

<i>Coefficients<sup>a</sup></i>			
Model		T	Sig.
1	<i>(Constant)</i>	1.301	.200
	X1_Briefing	1.665	.103
	X2_Peran Pemimpin	-1.847	.071
a. <i>Dependent Variable: abs_res</i>			

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 4.10, dapat diketahui bahwa sig. Briefing (0,103) dan Peran Pemimpin (0,071)  $> 0,05$ , maka dapat dinyatakan bahwa pada model regresi ini dinyatakan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

**Uji Linearitas**

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel-variabel data yang diteliti memiliki keterikatan atau hubungan secara linear atau tidak. Dalam penelitian ini, uji linearitas yang digunakan adalah dengan metode Lagrange Multiplier (LM-Test). Model regresi yang baik harus linear, dengan melihat nilai Chi Square Hitung < Chi Square Tabel.

**Tabel 4.11 Uji Linearitas**

<i>Model Summary</i>		<i>ANOVA<sup>a</sup></i>		
Model	<i>R Square</i>	Model	df	
1	.000	1	Residual	45
a. <i>Dependent Variable: Unstandardized Residual</i> b. <i>Predictors: (Constant), x2_kuadrat, x1_kuadrat</i>				

*Sumber:* output SPSS 21 data diolah, 2023.

Berdasarkan Tabel 4.11 diperoleh nilai Chi Square Hitung < Chi Square Tabel sebesar 0 < 61,65, maka dapat dinyatakan uji linearitas pada model regresi pada penelitian ini dinyatakan linear.

**Teknik Analisis Data**

**Uji Linier Berganda**

Dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda yang digunakan untuk mengetahui keakuratan hubungan antara Briefing (X1) dan Peran Pemimpin (X2) terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) ULP Indralaya.

**Tabel 4.12 Analisis Regresi Berganda**

<i>Coefficients<sup>a</sup></i>						
Model		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	<i>(Constant)</i>	10.926	2.838		3.850	.000
	<i>X1_Briefing</i>	.500	.148	.474	3.367	.002
	<i>X2_Peran Pemimpin</i>	.377	.123	.431	3.061	.004
a. <i>Dependent Variable: Y_Kinerja Karyawan</i>						

*Sumber:* Data diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.12 dapat dilihat nilai konstanta dan koefisien regresi dapat dibentuk dengan persamaan linear berganda sebagai berikut :

$$Y = 10,926 + 0,500 \beta_1 + 0,377 \beta_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

$\beta_1$  = Briefing

$\beta_2$  = Peran Pemimpin

e = Error

Dari persamaan regresi diatas, dapat di simpulkan sebagai berikut :

- Konstanta (a) sebesar 10,926 artinya tanpa adanya variabel Briefing dan Peran Pemimpin, maka Kinerja Karyawan akan naik sebesar 10,926.
- Koefisien regresi untuk variabel Briefing sebesar 0,500 artinya jika Briefing dinaikan sebesar 1 sedangkan variabel yang lain tetap maka akan menyebabkan Kinerja Karyawan akan naik sebesar 0,500.

- c. Koefisien regresi untuk variabel Peran Pemimpin sebesar 0,377 artinya jika Peran Pemimpin dinaikkan sebesar 1 sedangkan variabel lainnya tetap, maka akan menyebabkan Kinerja Karyawan naik sebesar 0,377.

**Uji Analisis Koefisien Korelasi**

Analisis koefisien korelasi dengan tujuan untuk mengetahui arah dan kuatnya tingkatan antar dua variabel atau lebih. Koefisien korelasi (r) menunjukkan derajat korelasi antara variabel independen dan variabel dependen. Untuk melihat hasil perhitungan analisis koefisien korelasi pada penelitian ini, dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 4.13 Hasil Uji Analisis Koefisien Korelasi Briefing (X1)**

<i>Correlations</i>			
		X1_Briefing	Y_Kinerja Karyawan
X1_Briefing	<i>Pearson Correlation</i>	1	.843**
	<i>Sig. (2-tailed)</i>		.000
	N	48	48
Y_Kinerja Karyawan	<i>Pearson Correlation</i>	.843**	1
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.000	
	N	48	48

\*\**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).*

*Sumber: Data diolah, 2023*

Berdasarkan tabel 4.13 menunjukkan bahwa antara variabel Briefing (X1) terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) ULP Indralaya terdapat nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,843 dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ .

**Tabel 4.14 Hasil Uji Analisis Koefisien Korelasi Variabel Peran Pemimpin (X2)**

<i>Correlations</i>			
		X2_Peran Pemimpin	Y_Kinerja Karyawan
X2_Peran Pemimpin	<i>Pearson Correlation</i>	1	.836**
	<i>Sig. (2-tailed)</i>		.000
	N	48	48
Y_Kinerja Karyawan	<i>Pearson Correlation</i>	.836**	1
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.000	
	N	48	48

\*\**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).*

*Sumber: output SPSS 21 data diolah, 2023.*

Berdasarkan tabel 4.14 menunjukkan bahwa antara variabel Peran Pemimpin (X2) terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) ULP Indralaya terdapat nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,836 dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat korelasi positif antara peran pemimpin terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) ULP Indralaya dengan tingkat hubungan sempurna.

Hasil analisis korelasi yaitu positif menunjukkan adanya arah hubungan yang searah, artinya hubungan kedua variabel berbanding lurus, maka semakin tinggi

variabel peran pemimpin akan diikuti dengan semakin tinggi variabel kinerja karyawan PT. PLN (Persero) ULP Indralaya, dan sebaliknya.

**Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Uji Koefisien Determinasi (Adj  $R^2$ ) pada dasarnya bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (terikat).

**Tabel 4.15 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

<i>Model Summary</i>				
<b>Model</b>	<b>R</b>	<b>R Square</b>	<b>Adjusted R Square</b>	<b>Std. Error of the Estimate</b>
1	.872 <sup>a</sup>	.760	.749	2.053
a. Predictors: (Constant), X2_Peran Pemimpin, X1_Briefing				

Sumber: *output SPSS 21 data diolah, 2023.*

Berdasarkan tabel 4.15, nilai Uji Koefisien Determinasi (Adj  $R^2$ ) sebesar 0,749, yang artinya hal ini mengindikasikan bahwa kontribusi variabel bebas (independent) yaitu variabel Briefing dan Peran Pemimpin terhadap variabel terikat (dependent) yaitu Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) ULP Indralaya sebesar 74,9%, sedangkan sisanya 25,1% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang belum diteliti atau tidak termasuk dalam regresi pada penelitian ini.

**Uji Hipotesis**

**Uji Hipotesis Uji t (Parsial)**

Uji t digunakan untuk menguji variabel independen (bebas) secara parsial terhadap variabel dependen (terikat). Dalam penelitian ini, uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel Briefing (X1) dan Peran Pemimpin (X2) terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) ULP Indralaya secara parsial. Untuk melihat hasil perhitungan uji t pada penelitian ini, dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 4.16 Uji T**

<i>Coefficients<sup>a</sup></i>						
Model		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.926	2.838		3.850	.000
	X1_Briefing	.500	.148	.474	3.367	.002
	X2_Peran Pemimpin	.377	.123	.431	3.061	.004
a. Dependent Variable: Y_Kinerja Karyawan						

Sumber: *Data diolah, 2023*

Berdasarkan tabel 4.16, diperoleh besarnya angka t tabel dengan ketentuan  $\alpha = 0,05$  dan  $dk = (n-k)$  atau  $(48-3) = 45$ , sehingga diperoleh nilai t tabel = 2,01410, maka dapat diketahui masing-masing variabel sebagai berikut:

- a. Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS 21.0, variabel Briefing (X1) memiliki t hitung senilai 3,367 dengan nilai sig. 0,002. Ketentuan pengambilan keputusan hipotesis diterima atau ditolak, didasarkan dengan nilai t hitung > t tabel, -t hitung < -t tabel, atau jika signifikansi < 0,05, maka dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis diterima. Hasil penelitian pada penelitian ini, memperoleh nilai t hitung > t tabel ( 3,367 > 2,01410 ) dan nilai

signifikansi sebesar  $0,002 < 0,05$ , maka Briefing (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) ULP Indralaya.

- b. Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS 21.0, variabel Peran Pemimpin (X2) memiliki t hitung senilai 3,061 dengan nilai sig. 0,004. Ketentuan pengambilan keputusan hipotesis diterima atau ditolak, didasarkan dengan nilai t hitung  $> t$  tabel,  $-t$  hitung  $< -t$  tabel, atau jika signifikansi  $< 0,05$ , maka dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis diterima. Hasil penelitian pada penelitian ini, memperoleh nilai t hitung  $> t$  tabel (  $3,061 > 2,01410$  ) dan nilai signifikansi sebesar  $0,004 < 0,05$ , maka Peran Pemimpin (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) ULP Indralaya.

**Uji F (Simultan)**

Uji F hitung pada penelitian ini digunakan untuk menguji pengaruh secara simultan variabel Briefing (X1) dan Peran Pemimpin (X2) terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) ULP Indralaya. Suatu variabel dianggap berpengaruh, apabila F hitung  $> F$  tabel, dan dinyatakan signifikan apabila nilai sig.  $< 0,05$ . Untuk hasil pengujian F hitung pada penelitian ini, bisa dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 4.16 Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	F	sig.
1	Regression	600.070	2	300.035	71.212	.000 <sup>b</sup>
	Residual	189.597	45	4.213		
	Total	789.667	47			
a. <i>Dependent Variable: Y_Kinerja Karyawan</i>						
b. <i>Predictors: (Constant), X2_Peran Pemimpin, X1_Briefing</i>						

Sumber: *output* SPSS 21 data diolah, 2023.

Berdasarkan tabel 4.14, diperoleh F hitung sebesar 71,212. Untuk menentukan nilai F tabel dengan tingkat signifikansi 5%, serta degree of freedom (derajat kebebasan),  $df = (n-k)$  atau  $(48-3)$  dan  $(k-1)$  atau  $(3-1)$ ,  $df = (48-3 = 45)$  dan  $(3-1= 2)$ . Maka dapat diperoleh hasil untuk F tabel senilai 3,20. Maka dari itu, hasil perhitungan memperoleh nilai F hitung  $> F$  tabel (  $71,212 > 3,20$  ) dan nilai sig.  $0,000 < 0,05$ , maka Briefing dan Peran Pemimpin berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) ULP Indralaya.

**Pembahasan Hasil**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Briefing dan Peran Pemimpin terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) ULP Indralaya. Pembahasan dan hasil penelitian ini sebagai berikut:

**Pengaruh Briefing (X1) terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) ULP Indralaya.**

Pada hasil penelitian ini menunjukkan bahwa briefing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) ULP Indralaya. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin baik briefing yang diberikan oleh pimpinan, maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP Indralaya.

Hasil penelitian ini didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Dadang dan Heriyanto (2020) menyatakan bahwa briefing berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Pengaruh Peran Pemimpin (X2) terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) ULP Indralaya.**

Pada hasil penelitian ini menunjukkan bahwa briefing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) ULP Indralaya. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin baik briefing yang diberikan oleh pimpinan, maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP Indralaya.

Hasil penelitian ini didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Oktariansyah (2012) menyatakan bahwa Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan CV.

**Pengaruh Briefing (X1) dan Peran Pemimpin (X2) secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) ULP Indralaya.**

Pada hasil penelitian ini menunjukkan bahwa briefing dan peran pemimpin berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) ULP Indralaya. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat briefing dan peran pemimpin di suatu perusahaan, maka akan semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP Indralaya.

Hasil penelitian ini didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Shella Afnisa (2017) menyatakan menunjukkan bahwa secara simultan briefing dan pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.

## **KESIMPULAN**

Berikut ini simpulan berdasarkan hasil dan pembahasan :

Berdasarkan hasil penelitian pengaruh Briefing dan Peran Pemimpin terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) ULP Indralaya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan diantaranya:

1. Briefing berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) ULP Indralaya, dengan memperoleh nilai  $t$  hitung  $> t$  tabel (  $3,367 > 2,01410$  ) dan nilai signifikansi sebesar  $0,002 < 0,05$ .
2. Peran Pemimpin berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) ULP Indralaya, dengan memperoleh nilai  $t$  hitung  $> t$  tabel (  $3,061 > 2,01410$  ) dan nilai signifikansi sebesar  $0,004 < 0,05$ .
3. Briefing dan Peran Pemimpin berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) ULP Indralaya, dengan memperoleh nilai  $F$  hitung  $> F$  tabel (  $71,212 > 3,20$  ) dan nilai sig.  $0,000 < 0,05$ .

## **SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan simpulan. Maka peneliti dapat mengemukakan beberapa saran dari hasil penelitian sebagai berikut:

1. Bagi PT. PLN (Persero) ULP Indralaya hendaknya briefing dijadikan budaya untuk dilakukan setiap hari pada setiap unit dan juga dibuat SOP mengenai briefing kerja, sehingga bisa menjadi budaya perusahaan dan dapat mendukung program perusahaan menjadi lebih baik.
2. Karyawan diharapkan dengan adanya briefing ini menjadi budaya kerja, dan

membiasakan mengikuti briefing sebelum bekerja sehingga hal-hal yang akan disampaikan oleh pimpinan dapat diterima dengan baik.

3. Mengenai peran pemimpin, PT. PLN (Persero) ULP Indralaya pada dasarnya sudah baik. Namun masih terdapat karyawan yang menilai peran pemimpin kurang baik, hal ini perlu lebih ditingkatkan lagi dalam melakukan pengawasan agar karyawan tetap memberikan kontribusi terbaiknya kepada PT. PLN (Persero) ULP Indralaya.

## REFERENSI

- Adamy, M. (2016). Upcycling: From old to new. *Kunststoffe International*, 106(12), 16–21.
- Afnisa, Shella, 2017, Pengaruh *Briefing* Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Motivasi Karyawan Pada Perusahaan Lanud Driving Range Medan. Universitas Medan Area: Skripsi.
- Aprilianto, W. D., Mintarti, S., & Tricahyadinata, I. (2019). Pengaruh Peran Pemimpin dan Komitmen Afektif Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Bagian Umum dan Kepegawaian Sekretariat Kabupaten Kutai Timur. *Jurnal Manajemen*, 11(1), 83–95. Retrieved from <http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/JURNALMANAJEMEN/article/view/4418>
- Bernadeta, dan Tini, W.K, (2014). *Simple Morning Briefing*, Jakarta: *Scritto Books Publisher*.
- Dadang, D., & Heriyanto, F. (2020). PENGARUH BRIEFING KERJA DAN PERAN SUPERVISOR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.GMF AEROASIA Tbk. *Dynamic Management Journal*, 4(1), 53–60. <https://doi.org/10.31000/dmj.v4i1.2490>
- Drs. Saiful., M.Pd.I. (2022). Tinjauan peran pemimpin perubahan dalam organisasi. *Jurnal Manajemen Dakwah* Vol.5, 65-66.
- Djajendra, 2015. Pentingnya Briefing, Jakarta : Djajendra Motivasi Unggul
- Ester Paulina Tampubolon, Ninin Ayu Salmah, N. U. M. (1845). Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pacific Global Utama Desa Tanjung Lalang Kabupaten Muara Enim. <https://Jurnal.Univpgri-Palembang.Ac.Id/Index.Php/Ekonomika/Article/View/8015/5748>, 154–163.
- Gibson (2017). Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi , Kreatifitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan. *Yogyakarta: Indomedia Pustaka*, 1–85.
- Haryono, S. (2018). *Manajemen Kinerja SDM Teori & Aplikasi*. (1st ed., Vol. 4, Issue 3). Luxima Metro Media.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik*. Rajawali Pers.
- Lian, B (2017). *KEPEMIMPINAN DAN KUALITAS KINERJA PEGAWAI* (D. Wardiah & D. Nuzulia (eds.); 1 st ed.) Noerfikri Offset.
- Liong, Freddy, 2013, *Morning Briefing At Work*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Bandung.

- Nurrahmah, S. A., Vitria, A., & Noor, A. S. (2021). Peran Pemimpin Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada CV.Ud.Hana's Martapura. *Gastronomía Ecuatoriana y Turismo Local.*, 1(69), 5–24.
- Oktariansyah (2012). Pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik terhadap motivasi kerja karyawan pada CV. Sedulur Palembang. <https://jurnal.univpgri-palembang.ac.id/index.php/Ekonomika/article/view/3767/3447>
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung:Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan ke-18. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2021). *Etika Bisnis*. Lombok Tengah: Pusat Pengembangan Pendidikan dan Penelitian Indonesia.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Pengantar Metode Penelitian (Statiska Praktis)*. Sidoarjo: Zifatama Jawara.
- Tika, PM, 2005. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Cetakan pertama. Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Umar.2000. *komunikasi organisasi*, PT. Remaja Rosdakarya, Jakarta.
- Widodo. (2021). *Metodologi Penelitian Populer dan Praktis*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Wirawan, Rina. 2019. “*Peran kepemimpinan dalam peningkatan kinerja karyawan dibintang swalayan ponogoro perspektif islam.*”
- Yasir Arafat, A. S. (2021). Dampak Kepemimpinan, Kompensasi dan Motivasi Kerja Pada Kinerja. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 17, 1-11.