

Kepemimpinan, Komunikasi, Dan Work Family Conflict Terhadap Kinerja Karyawan Pada PD. BPR Bank Pasar Bangli

I Ketut Bakti Darmayoga¹, I Made Adi Suwandana², I Made Adi³

^{1,2} Fakultas Ekonomi Universitas Ngurah Rai, Denpasar Timur, Indonesia

ABSTRACT

Keywords:

Leadership;
Communication;
Work-Family Conflict.

Abstract: The purpose of this study was to determine the effect simultaneously and partially between leadership, communication, and work-family conflict on employee performance at PD. BPR Bank Pasar Bangli in Bangli Regency. The number of samples taken in this study was 35 people with the purposive sampling technique. Data collection techniques in this study were carried out by observation, documentation study, interviews, and questionnaires. Data analysis techniques in this study used a quantitative approach, namely inferential statistical analysis, consisting of classical assumption test, multiple linear regression analysis, determination analysis, F test analysis (F-test), and t-test analysis (t-test). The results showed that there was a simultaneous influence between leadership, communication, and work-family conflict on employee performance. Meanwhile, it shows partially, there is a partial influence between leadership, communication, and work-family conflict on employee performance.

Kata kunci:

Kepemimpinan;
komunikasi;
work family conflict.

Abstrak: Tujuan penelitian ini untuk mengetahui adanya pengaruh secara simultan dan parsial antara kepemimpinan, komunikasi dan work family conflict terhadap kinerja karyawan pada PD. BPR Bank Pasar Bangli di Kabupaten Bangli. Jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 35 orang dengan teknik purposive sampling. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan observasi, studi dokumentasi, wawancara dan kuesioner. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu analisis statistik inferensial, terdiri dari: uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, analisis determinasi, analisis uji F (F-test) dan analisis uji t (t-test) Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh secara simultan antara kepemimpinan, komunikasi dan work family conflict terhadap kinerja karyawan. Sedangkan secara parsial menunjukkan, ada pengaruh secara parsial antara kepemimpinan, komunikasi dan work family conflict terhadap kinerja karyawan.

Alamat Korespondensi:

E-mail: darmayoga80@yahoo.com (Darmayoga)

Pendahuluan

Keberhasilan perusahaan ditentukan oleh beberapa faktor salah satu faktor adalah kinerja karyawan. Karena semakin banyak karyawan yang memiliki kinerja tinggi, maka produktivitas suatu perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga tujuan akan dapat dicapai dan diwujudkan (Ariarni & Afrianty, 2017; Kridharta & Rusdianti, 2017; Sarastini & Suardikha, 2017). Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik faktor dalam diri maupun faktor diluar diri karyawan. Faktor

dalam diri misalnya keahlian, motivasi dan komunikasi sedangkan faktor luar antara lain kepemimpinan dan *work family conflict*.

Penelitian ini dilaksanakan pada PD. BPR Bank Pasar Bangli. Berdasarkan data yang dihimpun dari PD. BPR Bank Pasar Bangli memperlihatkan jumlah pegawai sebanyak 80, dengan dominan karyawan berjenis kelamin perempuan sebanyak 46 orang. Hasil pra survey ditemukan bahwa kinerja karyawannya belum seluruhnya menunjukkan kinerja yang optimal yang tercermin dari penyelesaian pekerjaan secara tepat waktu, teliti, cermat dan akurat belum dapat terpenuhi, sehingga pencapaian standar pelayanan minimal yang harus dipenuhi masih belum sesuai dengan yang diharapkan, hal ini tentu akan mempengaruhi perkembangan dana pihak ketiga dan kredit yang disalurkan. Berdasarkan pengamatan di lapangan bahwa terjadinya penurunan nasabah ini diakibatkan oleh banyaknya faktor, yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya masalah kepemimpinan, komunikasi dan *work family conflict*. Pada tataran inilah dirasakan faktor kepemimpinan, komunikasi dan konflik kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sesuai dengan visi, misi dan tujuan perusahaan. Menyadari betapa pentingnya kepemimpinan, komunikasi dan *work family conflict* dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, maka PD. BPR Bank Pasar Bangli dengan segala keterbatasan yang dimiliki mencoba untuk melaksanakan program tersebut.

Pelaksanaan kepemimpinan PD. BPR Bank Pasar Bangli, Direksi sebagai pemimpin terus melakukan pendekatan melalui kepemimpinan, komunikasi dan konflik kerja kepada seluruh bawahannya untuk meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan pengamatan penulis di lapangan pada PD. BPR Bank Pasar Bangli terlihat bahwa, kepemimpinan pada PD. BPR Bank Pasar Bangli bersifat kharismatik dimana setiap hari senin, pimpinan PD. BPR Bank Pasar Bangli memberikan *morning briefing* guna memberikan motivasi kepada seluruh karyawan agar kinerja karyawan dapat ditingkatkan. Pimpinan sangat jarang memberikan *reward* bagi karyawan berprestasi atau menunjukkan kinerja yang sangat baik. Pemimpin lebih menekankan kepada pelaksanaan tugas daripada pembinaan dan pengembangan bawahan, pemimpin tidak memberlakukan *punishment* secara tegas dan efektif terhadap bawahan yang melakukan kesalahan dalam melaksanakan tugas, dan pemimpin tidak responsif. Artinya pemimpin tersebut kurang tanggap terhadap setiap persoalan, kebutuhan, maupun harapan dari bawahannya. Selain itu, pemimpin kurang aktif dan proaktif dalam mencari solusi dari setiap permasalahan ataupun tantangan yang dihadapi.

Komunikasi pada PD. BPR Bank Pasar Bangli sudah terjadi antar komponen karyawan. Komunikasi yang berjalan selama ini pada PD. BPR Bank Pasar Bangli meliputi komunikasi formal maupun komunikasi informal. Komunikasi yang bersifat formal pada umumnya terjadi pada jam kerja seperti halnya dalam rapat dan pengarahan, sedangkan komunikasi informal terjadi saat diluar jam kerja seperti pada saat istirahat maupun saat pulang kerja. Namun, berdasarkan fenomena yang terjadi pada PD. BPR Bank Pasar Bangli, permasalahan komunikasi masih kerap ditemukan. Fenomena buruknya komunikasi dapat menghambat suatu pekerjaan dan juga sering kali menimbulkan kesalahpahaman. Hasil wawancara dengan 10 orang karyawan pada PD. BPR Bank Pasar Bangli ditemukan bahwa terdapat beberapa karyawan yang tidak mau menyampaikan keluhannya secara langsung kepada pimpinan. Karyawan sering kali menyampaikan kepada teman sekerja dan akhirnya di sampaikan kepada pimpinan dengan tafsiran yang berbeda. Fenomena yang juga terjadi pada PD. BPR Bank Pasar Bangli adalah para karyawan dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya masih kurang memahami perintah yang diberikan oleh atasan. Salah satunya di sebabkan oleh komunikasi yang kurang baik, sehingga menyebabkan pembinaan karyawan yang kurang maksimal dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan karyawan. Maka dari itu, komunikasi perlu dikelola dan disampaikan dengan baik agar maksud dan tujuan perusahaan dapat tersampaikan dengan jelas.

Serta, hasil observasi, menunjukkan bahwa perilaku karyawan yang mengarah pada terjadinya *work family conflict*. Hal ini ditunjukkan dari peran wanita dimana di satu sisi wanita harus melakukan pekerjaan di kantor, sedangkan di sisi lain wanita harus memperhatikan keluarga secara utuh, sehingga sulit untuk membedakan antara pekerjaan mengganggu keluarga dan keluarga mengganggu pekerjaan. Karyawan PD. BPR Bank Pasar Bangli merasa kurang bahkan tidak adanya

waktu untuk keluarga, penggunaan hari libur untuk bekerja, tidak ada waktu untuk kehidupan bermasyarakat, dan permasalahan dalam keluarga mempengaruhi waktu untuk bekerja.

Berdasarkan jabaran hasil observasi yang dilakukan dapat dikatakan bahwa yang mempengaruhi kinerja karyawan PD. BPR Bank Pasar Bangli adalah faktor kepemimpinan, komunikasi dan *work family conflict*. Dalam meraih kinerja yang baik dan optimal, kepemimpinan mempunyai peran penting. Kepemimpinan mempunyai peranan sentral dalam kehidupan organisasi maupun berkelompok. Seorang pemimpin dalam organisasi harus dapat menciptakan integrasi yang serasi dengan para bawahannya juga termasuk dalam membina kerja sama, mengarah dan mendorong gairah kerja para bawahan sehingga tercipta motivasi positif yang akan menimbulkan niat dan usaha (kinerja) yang maksimal juga didukung oleh fasilitas-fasilitas organisasi untuk mencapai sasaran organisasi (Ansori & Suryaningsih, 2019; Inaray et al., 2016). Pemimpin yang dibutuhkan oleh sebuah perusahaan adalah pemimpin yang mempunyai jiwa kepemimpinan dan memotivasi setiap bawahan agar mampu bekerja sesuai arahan dan efektif dalam mencapai tujuan (Harsan et al., 2020).

Selain kepemimpinan, komunikasi juga mempengaruhi kinerja. Tercapai tujuan organisasi maka diperlukan sebuah komunikasi yang baik, di mana terdapat jalinan pengertian dalam komunikasi tersebut sehingga dapat dimengerti serta dilaksanakan antara pihak yang satu dengan pihak yang lain (Ardiansyah, 2016). Komunikasi merupakan pemindahan informasi dan pemahaman dari seseorang kepada seseorang (Sukma & Widowati, 2019). Komunikasi yang baik dalam sebuah organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena karyawan tidak merasa setres dalam melakukan pekerjaannya (Cindy et al., 2020). Komunikasi yang terjadi didalam suatu organisasi nantinya juga akan mempengaruhi kegiatan organisasi, seperti efisiensi kerja, efektivitas kerja, kinerja karyawan dan organisasi (Wandi et al., 2019). Faktor lainnya mempengaruhi kinerja karyawan adalah *work family conflict*.

Work-Family Conflict didefinisikan sebagai konsekuensi dari tuntutan peran yang tidak konsisten dari peran dalam keluarga maupun peran dalam pekerjaan (Jackson & Arianto, 2017). *Work Family Conflict* ini terjadi ketika kehidupan rumah seseorang berbenturan dengan tanggung jawabnya ditempat kerja, seperti masuk kerja tepat waktu, menyelesaikan tugas harian, atau kerja lembur (Agustina & Sudibya, 2018). Semakin tinggi *work family conflict* yang dirasakan oleh karyawan maka dapat mengakibatkan rendahnya kinerja karyawan (Yunita & Astawa, 2019). Perubahan antara peran pekerjaan dan keluarga menyebabkan sulitnya seseorang untuk menyeimbangkan antara peran pekerjaan dan keluarga serta pemenuhan tanggung jawab yang diperlukan di dalam masing-masing peran. Tuntutan pekerjaan yang tinggi dan ketidakseimbangan seorang pegawai dalam mengelola tugas atau tanggungjawab dalam keluarga akan berdampak pada munculnya konflik pekerjaan-keluarga/*work family conflict* (WFC) (Hidayati et al., 2019) . PD. BPR Bank Pasar Bangli yang sebagian besar karyawan wanita mengalami konflik peran ganda antara pekerjaan dan keluarga. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh secara simultan dan parsial antara kepemimpinan, komunikasi dan *work family conflict* terhadap kinerja karyawan pada PD. BPR Bank Pasar Bangli di Kabupaten Bangli.

Metode

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah desain penelitian kausalitas. Populasi dalam penelitian ini adalah jumlah karyawan PD. BPR Bank Pasar Bangli di Kabupaten Bangli pada tahun 2019 sebanyak 46 orang karyawan wanita. Jumlah sampel dalam penelitian ini, yaitu sebanyak 35 orang karyawan wanita yang sudah menikah, karena *work family conflict* atau konflik peran ganda terjadi ketika tuntutan atau tekanan yang berasal dari dua peranan atau lebih yang muncul secara bersama, dan pada dasarnya dialami dan dirasakan oleh wanita yang bekerja, yang dalam penelitian ini adalah karyawan wanita yang sudah menikah. Sedangkan teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling*. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan observasi, studi dokumentasi, wawancara dan kuesioner. Setiap jawaban kuesioner mempunyai bobot atau skor nilai dengan skala *Likert* sebagai berikut: Sangat Tidak Setuju (STS) = skor

1, Tidak Setuju (TS) = skor 2, Kurang Setuju (KS) = skor 3, Setuju (S) = skor 4 dan Sangat Setuju (SS) = skor 5. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu analisis statistik inferensial, terdiri dari: uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, analisis determinasi, analisis uji F ($F_{\text{-test}}$) dan analisis uji t ($t_{\text{-test}}$).

Hasil dan pembahasan

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui kelayakan penggunaan model regresi. Hasil uji multikolinearitas diperoleh bahwa model regresi layak dipakai dalam penelitian ini karena syarat untuk tidak terjadi multikolonieritas sudah dipenuhi yakni nilai *tolerance* > 0,10 atau sama dengan nilai VIF <10. Hasil uji heteroskedastisitas dapat hasil analisis didapat bahwa nilai signifikansi variabel kepemimpinan (X_1) sebesar 0,088 nilai signifikansi variabel komunikasi (X_2) sebesar 0,196 dan nilai signifikansi variabel *Work Family Conflict* (X_3) sebesar 0,465 artinya lebih besar dari 0,05 ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada variabel kepemimpinan, komunikasi dan *Work Family Conflict*. Hasil uji normalitas diketahui bahwa besarnya nilai *kolmogorov smirnov* yaitu sebesar 0,560. Hasil *Asym. Sig* diperoleh sebesar 0,913 hasil ini dibandingkan dengan *probabilitas* 0,05 maka lebih besar, sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian berdistribusi secara normal. Berdasarkan hasil uji asumsi klasik maka diketahui pada persamaan regresi tidak terjadi gejala multikolinearitas, tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dan distribusi data adalah normal sehingga model regresi bisa digunakan karena mendapatkan hasil prediksi yang baik atau bisa memberikan manfaat yang benar.

Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil analisis regresi linier berganda diperoleh persamaan regresi linier berganda adalah : $Y = 2,974 + 0,460 X_1 + 0,362 X_2 + 0,464 X_3$ sehingga memberikan informasi bahwa:

- 1) $a = 2,974$ artinya bahwa apabila tidak ada perhatian terhadap kepemimpinan, komunikasi dan *Work Family Conflict* atau nilainya adalah konstan, maka kinerja karyawan adalah sebesar rata-rata 2,974.
- 2) $b_1 = 0,460$ artinya apabila variabel komunikasi (X_2) dan *Work Family Conflict* (X_3) dianggap konstan, maka berubahnya skor kepemimpinan (X_1) sebesar satu satuan akan diikuti oleh berubahnya kinerja karyawan sebesar rata-rata 0,460.
- 3) $b_2 = 0,362$ artinya apabila variabel kepemimpinan (X_1) dan *Work Family Conflict* (X_3) dianggap konstan, maka berubahnya skor komunikasi (X_2) sebesar satu satuan akan diikuti oleh berubahnya kinerja karyawan sebesar rata-rata 0,362.
- 4) $b_3 = 0,464$ artinya apabila variabel kepemimpinan (X_1) dan komunikasi (X_2) dianggap konstan, maka berubahnya skor *Work Family Conflict* (X_3) sebesar satu satuan akan diikuti oleh berubahnya kinerja karyawan sebesar rata-rata 0,464.

Jadi dengan demikian, maka dapat dikatakan bahwa ada pengaruh secara simultan antara kepemimpinan, komunikasi dan *Work Family Conflict* terhadap kinerja karyawan pada PD. BPR Bank Pasar Bangli di Kabupaten Bangli.

Sedangkan, untuk analisis determinasi diperoleh, koefisien determinasi adalah sebesar 67,30%. Hal ini berarti bahwa besarnya kontribusi/sumbangan kepemimpinan, komunikasi dan *Work Family Conflict* terhadap kinerja karyawan pada PD. BPR Bank Pasar Bangli di Kabupaten Bangli adalah sebesar 67,30% sedangkan sisanya sebesar 32,70% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak di bahas. Hasil uji hipotesis menggunakan uji statistik F ($F_{\text{-test}}$) menunjukkan bahwa nilai $F_{\text{-hitung}}$ adalah sebesar 21,307 lebih besar dari pada nilai $F_{\text{-tabel}} = 2,91$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti bahwa ada ada pengaruh antara kepemimpinan, komunikasi, *work family conflict* terhadap kinerja karyawan pada PD. BPR Bank Pasar Bangli di Kabupaten Bangli. Hasil uji hipotesis menggunakan uji statistik t ($t_{\text{-test}}$) menunjukkan bahwa nilai $t_{1\text{-hitung}} = 3,449 > t_{\text{-tabel}} = 1,696$ maka kesimpulannya ada pengaruh antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PD. BPR Bank Pasar Bangli di Kabupaten Bangli. Nilai $t_{2\text{-hitung}} = 3,684 > t_{\text{-tabel}} = 1,696$ maka kesimpulannya ada

pengaruh antara komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PD. BPR Bank Pasar Bangli di Kabupaten Bangli. Sedangkan nilai $t_{3\text{-hitung}} = 4,427 > t_{\text{-tabel}} = 1,696$ maka kesimpulannya ada pengaruh antara *Work Family Conflict* terhadap kinerja karyawan pada PD. BPR Bank Pasar Bangli di Kabupaten Bangli

Berdasarkan hasil analisis dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara kepemimpinan, komunikasi dan *Work Family Conflict* terhadap kinerja karyawan pada PD. BPR Bank Pasar Bangli di Kabupaten Bangli baik secara parsial maupun secara beresama-sama. Kepemimpinan mempunyai peranan sentral dalam kehidupan organisasi maupun berkelompok. Seorang pemimpin dalam organisasi harus dapat menciptakan integrasi yang serasi dengan para bawahannya juga termasuk dalam membina kerja sama, mengarah dan mendorong gairah kerja para bawahan sehingga tercipta motivasi positif yang akan menimbulkan niat dan usaha (kinerja) yang maksimal juga didukung oleh fasilitas-fasilitas organisasi untuk mencapai sasaran organisasi (Ansori & Suryaningsih, 2019; Inaray et al., 2016). Pemimpin yang dibutuhkan oleh sebuah perusahaan adalah pemimpin yang mempunyai jiwa kepemimpinan dan memotivasi setiap bawahan agar mampu bekerja sesuai arahan dan efektif dalam mencapai tujuan (Harsan et al., 2020). Hal ini senada dengan penelitian yang dilakukan Dirgantara, (2017); Kemby et al., (2017), berdasarkan hasil analisis menyimpulkan bahwa kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut Rozalina, (2013) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan dan manajemen konflik berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian (Srimiatun & Prihatinat, 2017), yang mengatakan bahwa komunikasi dan konflik secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Komunikasi juga mempengaruhi kinerja. Tercapai tujuan organisasi maka diperlukan sebuah komunikasi yang baik, di mana terdapat jalinan pengertian dalam komunikasi tersebut sehingga dapat dimengerti serta dilaksanakan antara pihak yang satu dengan pihak yang lain (Ardiansyah, 2016). Komunikasi merupakan pemindahan informasi dan pemahaman dari seseorang kepada seseorang (Sukma & Widowati, 2019). Komunikasi yang baik dalam sebuah organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena karyawan tidak merasa setres dalam melakukan pekerjaannya (Cindy et al., 2020). Komunikasi yang terjadi didalam suatu organisasi nantinya juga akan mempengaruhi kegiatan organisasi, seperti efisiensi kerja, efektivitas kerja, kinerja karyawan dan organisasi (Wandi et al., 2019). Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Ardilla & Pramusinto, (2015), yang mengatakan bahwa komunikasi internal berpengaruh terhadap kinerja. Ini didukung oleh Ainur Rahman & Prasetya, (2018), mengatakan bahwa komunikasi organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. penelitian ini senada dengan penelitian yang dilakukan oleh Suwandana, (2018) yang menunjukkan ada pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara komunikasi terhadap kinerja karyawan.

Work-Family Conflict didefinisikan sebagai konsekuensi dari tuntutan peran yang tidak konsisten dari peran dalam keluarga maupun peran dalam pekerjaan (Jackson & Arianto, 2017). *Work Family Conflict* ini terjadi ketika kehidupan rumah seseorang berbenturan dengan tanggung jawabnya ditempat kerja, seperti masuk kerja tepat waktu, menyelesaikan tugas harian, atau kerja lembur (Agustina & Sudibya, 2018). Semakin tinggi *work family conflict* yang dirasakan oleh karyawan maka dapat mengakibatkan rendahnya kinerja karyawan (Yunita & Astawa, 2019). Perubahan antara peran pekerjaan dan keluarga menyebabkan sulitnya seseorang untuk menyeimbangkan antara peran pekerjaan dan keluarga serta pemenuhan tanggung jawab yang diperlukan di dalam masing-masing peran. Tuntutan pekerjaan yang tinggi dan ketidakseimbangan seorang pegawai dalam mengelola tugas atau tanggungjawab dalam keluarga akan berdampak pada munculnya konflik pekerjaan-keluarga/*work family conflict* (WFC) (Hidayati et al., 2019). Penelitian ini senada dengan penelitian yang dilakukan Situmorang, (2018), menunjukkan bahwa konflik berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini diperkuat oleh Suwandana, (2018), yang menunjukkan ada pengaruh positif dan signifikan secara parsial antarakonflik peran terhadap kinerja karyawan.

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, maka didapat kesimpulan hasil penelitian pada PD. BPR Bank Pasar Bangli di Kabupaten Bangli, yaitu: 1) ada pengaruh secara simultan antara kepemimpinan, komunikasi dan *work family conflict* terhadap kinerja karyawan, 2) ada pengaruh secara parsial antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, 3) ada pengaruh secara parsial antara komunikasi terhadap kinerja karyawan, dan 4) ada pengaruh secara parsial antara *work family conflict* terhadap kinerja karyawan.

Daftar Pustaka

- Agustina, R., & Sudibya, I. G. A. (2018). Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Stres Kerja Dan Kinerja Wanita Perawat Di Rumah Sakit Umum Daerah Praya Lombok. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 3, 775. <https://doi.org/10.24843/eeb.2018.v07.i03.p06>
- Ansori, F., & Suryaningsih, S. A. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan pada Depot Rawon Rosobo Mojoagung. *Jurnal Ekonomi Islam*, 2(2), 211–217. <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/jei/article/view/29967/27469>
- 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), 16–30. <https://media.neliti.com/media/publications/75118-ID-pengaruh-komunikasi-terhadap-kinerja-kar.pdf>
- Ardilla, N. D., & Pramusinto, H. (2015). Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi Internal, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bp3Akb Provinsi Jawa Tengah. *Dinamika Pendidikan*, 10(1), 53–66. <https://doi.org/10.15294/dp.v10i1.5094>
- Ariarni, N., & Afrianty, T. W. (2017). Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Employee Engagement Sebagai Variable Intervening (Studi pada Karyawan PT . Pos Indonesia Kota Madiun). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 50(4), 169–177. <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/2045>
- Cindy, Purba, P. Y., Wijaya, H. C., & Anggara, T. (2020). stres kerja, komunikasi dan kinkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Indo Prima Nusantara. *Journal of Economic, Business and Accounting Volume*, 3, 274–281. <https://doi.org/https://doi.org/10.31539/costing.v3i2.1071>
- Dirgantara, R. F. (2017). Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Cv Lancar Jaya Kota Kediri. *Simki-Economic*, 01(02). http://simki.unpkediri.ac.id/mahasiswa/file_artikel/2017/75253f051
- Harsan, A. S. A., Ramly, M., & Sufri, M. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. TASPEN (Persero) Makassar. *Paradoks*, 3(2). <http://jurnal.fe.umi.ac.id/index.php/PARADOKS/article/view/612>
- Hidayati, N., Zarlis, P. M., & Absah, Y. (2019). Effect of work-family conflict on commitment organization through work stress with religiosity as a moderating variable in health workers of Latersia Binjai Hospital. *International Journal of Research and Review*, 6(5), 167–186.
- Inaray, J. C., Nelwan, O. S., & Lengkong, V. P. K. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Amanah Finance Di Manado. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(2), 459–470. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jbie/article/view/12559/12131>
- Jackson, & Arianto, Y. (2017). Pengaruh work family conflict terhadap kinerja karyawan PT. Sinta

- Pertiwi. *Jurnal Kreatif: Pemasaran, Sumberdaya Manusia Dan Keuangan*, 5(1), 99–111. <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/kreatif/article/view/711/580>
- Kemby, E. F., Tewal, B., & Walangitan, M. D. (2017). Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bp2Rd Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(3). <https://doi.org/10.35794/emba.v5i3.17458>
- Kridharta, D., & Rusdianti, E. (2017). Analisis Pengaruh Karakteristik Individu, Komitmen Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 10(3), 232. <https://doi.org/10.26623/jreb.v10i3.882>
- Rahman, M. A., & Prasetya, A. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 63(1), 82–89. <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/2703>
- Rozalina, N. (2013). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Manajemen Konflik terhadap Kinerja Karyawan PT . Sinar Sosro Kantor Penjualan Wilayah (KPW) Jawa Timur. *Jurnal Eksekutif*, 10(1), 49–58. <http://jurnal.ibmt.ac.id/jeksekutif/article/view/41>
- Sarastini, N. P. E., & Suardikha, I. M. S. (2017). Pengaruh Pelatihan Dan Pendidikan, Dukungan Manajemen Puncak Dan Kemampuan Teknik Pemakai Sia Pada Kinerja Individual. *E-Jurnal Akuntansi*, 20(2), 1476–1503. <https://doi.org/10.24843/EJA.2017.v20.i02.p22>
- Situmorang, M. K. (2018). Pengaruh Konflik Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Indo Jaya Medan. *Jurnal Ilmiah Skylandsea*, 2(2). <https://www.politeknikmbp.ac.id>
- Srimiatun, & Prihatinat, T. (2017). Pengaruh Komunikasi dan Konflik Terhadap Kinerja Karyawan Tenaga Kependidikan Politeknik Negeri Madiun. *Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Madiun*, 1(1), 19–28. <http://journal.pnm.ac.id/index.php/epicheirisi/article/view/32>
- Sukma, S. A., & Widowati, M. (2019). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Stres Kerja, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus: PT Bank Tabungan Negara (BTN) Kantor Cabang Syariah Semarang dan Kantor Cabang Pembantu Ngaliyan). *Jurnal Sains Ekonomi Dan Perbankan Syariah Vol*, 9(1), <https://jurnal.polines.ac.id/index.php/jse/article>.
- Suwandana, I. M. A. (2018). Pengaruh Komunikasi, Konflik Peran dan Stres Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Penta Valent di Denpasar. *International Journal of Social Science and Business*, 2(2), 55. <https://doi.org/10.23887/ijssb.v2i2.16206>
- Wandi, D., Adha, S., & Asriyah, I. (2019). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (Bpbd) Provinsi Banten. *Jurnal Ekonomi Vokasi*, 2(2), 18–30, ISSN:1098-6596. <https://e-jurnal.lppmunsera.org/index.php/JEV/article/view/1487>
- Yunita, P. I., & Astawa, P. R. W. (2019). Konflik Peran dan Ambiguitas Peran Sebagai Prediktor Kinerja Karyawan pada BPR Di Kabupaten Gianyar. *Juima*, 9(1). <https://e-journal.unmas.ac.id/index.php/juima/article/download/559/527>