Jurnal Ekonomi BisnisManajemenAkuntansi (JEBISMA)
Vol. 2 No. 2 Desember 2024 E-ISSN: 3030-9743

PERAN KOMUNIKASI PIMPINAN DALAM MENINGKATKAN MOTIVASI KERJA KARYAWAN

Nabila Suci Oktafiana[1]; Aulia Nisa Febriantika[2]; Ghina Dwi Yunita[3]; Sri Melani Risky Ayu Anggraini[4]; Abhinaya Nabila Aflah[5]
Universitas Negeri Semarang, Kota Semarang[12345]
Email: nabilaoktavia999@gmail.com

ABSTRACT

Effective leadership communication is a vital element in creating a positive work environment to increase employee motivation in an organization. This research aims to describe the role of leadership communication in increasing employee motivation. The author uses the literature review method from several articles to identify leadership communication in building clear and transparent communication between superiors and subordinates. The results of the literature review show that effective leadership communication plays a major role in creating motivation and improving performance. With this understanding, organizations can formulate appropriate communication strategies to create a productive and collaborative work environment to achieve common goals.

Keyword: *Communication, Leadership, Work Motivation*

PENDAHULUAN

Dalam sebuah organisasi, komunikasi kepemimpinan diperlukan agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik. Karyawan merasa terlibat dan termotivasi untuk berkontribusi secara maksimal dapat diciptakan dengan membangun komunikasi yang efektif di lingkungan kerja. Komunikasi kepemimpinan yang efektif bertujuan untuk memberikan informasi dengan jelas, harapan dan tujuan organisasi dapat dipahami, dan hubungan antar karyawan dapat diperkuat. Sebaliknya, kurangnya komunikasi kepemimpinan yang efektif dapat menyebabkan kebingungan, konflik, dan bahkan penurunan motivasi karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi bukan sekadar alat, tetapi merupakan elemen vital dalam proses pengelolaan sumber daya manusia. Komunikasi kepemimpinan sangat penting untuk digunakan seorang pemimpin dalam memengaruhi, memimpin, dan mengarahkan suatu instruksi kepada bawahan agar sasaran pekerjaan dapat tercapai dengan baik. Dengan demikian, keterlibatan karyawan dalam proses komunikasi menjadi kunci untuk menciptakan budaya kerja yang produktif dan kolaboratif.

Motivasi kerja merupakan faktor utama yang berpengaruh terhadap daya serta mutu kerja karyawan. Motivasi bisa datang dari faktor internal atau eksternal, yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan khusus. Menurut Siagian (2018:102) menyatakan bahwa motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk berkontribusi secara maksimal demi tercapainya tujuan organisasi. Motivasi menjadi faktor penting karena motivasi dapat mendorong perilaku kerja keras seseorang dan antusias dalam meraih hasil yang optimal.

Menurut Herzberg (1959) dalam teori *Two-Factor Theory* (Teori Dua Faktor) menyatakan bahwa faktor motivasi dan faktor higienis dapat memengaruhi motivasi kerja dipengaruhi. Faktor motivasi adalah faktor yang menyangkut ke kebutuhan psikologi. Faktor ini berhubungan dan berkaitan langsung dengan penghargaan pribadi dan pengembangan potensi individu, seperti pencapaian dan apresiasi yang berhubungan dengan peningkatan

motivasi. Sedangkan, faktor higienis adalah faktor yang berkaitan dengan hakikat manusia untuk memenuhi ketenangan maupun kebutuhan yang berlaku. Faktor higienis meliputi kondisi lingkungan kerja, hubungan antar individu, kualitas pengawasan, kebijaksanaan dan administrasi organisasi serta gaji meskipun tidak secara langsung meningkatkan motivasi kerja karyawan.

Motivasi kerja sangat dipengaruhi oleh komunikasi kepemimpinan antara pemimpin dan karyawan atau antar sesama karyawan yang berlangsung di lingkungan organisasi. Komunikasi kepemimpinan yang terbuka, jelas, dan efektif dapat meningkatkan pemahaman tentang tujuan organisasi, mengurangi ketidakpastian, dan memperjelas ekspektasi. Hal ini dapat menambah rasa keterlibatan dan rasa memiliki, yang pada gilirannya akan meningkatkan motivasi kerja. Komunikasi kepemimpinan yang efektif bukan hanya alat untuk menyampaikan instruksi atau informasi, tetapi juga berfungsi sebagai sarana untuk membangun hubungan yang saling percaya, memotivasi, dan meningkatkan rasa keterlibatan karyawan. Dengan demikian, pemimpin yang mampu berkomunikasi secara efektif akan lebih berhasil dalam meningkatkan motivasi karyawan di tempat kerja.

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan peran komunikasi kepemimpinan dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan. Dengan mengkaji literatur yang ada, diharapkan dapat memperoleh pemahaman yang mendalam tentang bagaimana komunikasi kepemimpinan dapat menjadi alat untuk mendorong motivasi karyawan. Dengan demikian, organisasi dapat merumuskan strategi komunikasi yang tepat untuk mewujudkan lingkungan kerja yang produktif dan meningkatkan kinerja secara keseluruhan guna mencapai tujuan bersama.

Dalam penelitian ini, peneliti akan membahas konsep komunikasi kepemimpinan dan motivasi kerja, serta bagaimana keduanya saling berkaitan dalam konteks peningkatan kinerja karyawan. Dengan pemahaman yang lebih mendalam, diharapkan organisasi dapat mengembangkan strategi yang lebih baik dalam mengelola komunikasi dan memotivasi karyawan secara efektif.

TINJAUAN PUSTAKA

Komunikasi Kepemimpinan

Menurut Himstreet dan Baty, sebagaimana dikutip dalam buku *Business Communication: Principles and Methods* (Purwanto, 2011), komunikasi merupakan proses bertukar informasi antar individu melalui suatu sistem yang lazim digunakan, baik berupa simbol, sinyal, maupun tindakan. Komunikasi juga dapat diartikan sebagai proses transfer dan pemahaman makna. Jika pesan atau inti gagasan belum tersampaikan antar karyawan, maka proses komunikasi dianggap belum terjadi. Sedangkan, kepemimpinan adalah cara mempengaruhi orang lain agar setuju dan memahami tentang apa yang dapat dilakukan dan bagaimana melakukan hal tersebut, serta cara dari memberi fasilitas dalam upaya pribadi dan kolektif dalam mencapai tujuan bersama dalam organisasi (Yukl dan Gary, 2010:26). Kaitan antara komunikasi dan kepemimpinan terletak pada peninjauan yang terfokus kepada pemimpin dan karyawan yang terlibat dalam mencapai tujuan dari organisasi tersebut.

Dalam proses penyampaian informasi dari pimpinan kepada bawahan, pola komunikasi kepemimpinan dapat berbentuk komunikasi vertikal (*downward communication*) yaitu proses penyampaian informasi atau pesan oleh atasan berupa arahan, instruksi maupun prosedur dengan tujuan agar dapat dilaksanakan oleh bawahan dengan sebaik mungkin. Dalam komunikasi kepemimpinan, pemimpin harus menggunakan bahasa yang jelas, lugas, dan mudah dimengerti saat menyampaikan informasi kepada bawahan. Informasi yang disampaikan dari atasan ke bawahan terjadi karena adanya hierarki vertikal yang tidak mungkin dilewati atau berpotensi menimbulkan hambatan birokrasi dan

psikologi.

Motivasi Kerja

Pada dasarnya, motivasi berasal dari bahasa Latin yaitu "movore" yang berarti menggerakkan atau ajakan untuk melakukan pergerakan. Dalam bahasa Inggris, motivasi berasal dari kata "motive", yaitu daya gerak atau alasan (Eschols & Shadily, 2003). Motivasi mempermasalahkan cara mendorong atau membangkitkan gairah bekerja karyawan, agar individu dapat melanjutkan teguh suatu pekerjaannya dengan mengerahkan semua kesanggupan dan keterampilannya untuk mencapai tujuannya. Motivasi ini dapat dikatakan sebagai hasil interaksi individu antara pemimpin dan karyawan. Tingkat motivasi yang dihasilkan berbeda-beda tergantung masing-masing individu serta individu dengan situasi.

Menurut Wursanto dalam (Ashadi, 2011) menyatakan bahwa motivasi merupakan hasrat, dorongan dan kekuatan penggerak yang berasal dari dalam diri manusia untuk melakukan sesuatu. Selain itu, Menurut Handoko (2001) mengemukakan bahwa motivasi merupakan kondisi pribadi seseorang yang mengarahkan hasrat individu untuk melakukan suatu kegiatan tertentu guna mencapai tujuan yang diinginkan.

Menurut Richard L. (2010:139) menjelaskan bahwa "motivasi kerja adalah kekuatan yang muncul dari dalam ataupun dari luar diri seseorang dan membangkitkan semangat serta ketekunan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan". Sedangkan, Yancomala (2014) menyatakan bahwa "motivasi kerja ialah keinginan yang ada dalam seseorang yang merangsangnya agar dapat melaksanakan sebuah tindakan. Motivasi kerja ini memberi dorongan atau sesuatu yang mendasari dari seseorang individu dalam melaksanakan sesuatu atau tingkah laku".

Dari definisi motivasi para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan dorongan internal maupun eksternal yang memengaruhi semangat, keinginan, dan perilaku individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan secara optimal dengan tujuan mencapai hasil yang diinginkan, baik untuk kepentingan individu maupun organisasi. Dorongan ini bisa berasal dari dalam diri individu, seperti ambisi, kebutuhan, atau kepuasan pribadi, maupun dari luar diri, seperti insentif, penghargaan, atau arahan dari pemimpin. Tingkat motivasi kerja seseorang sangat dipengaruhi oleh interaksi antara karakteristik individu, hubungan dengan atasan dan rekan kerja, serta situasi atau lingkungan kerja.

Selain itu, pada teori dua faktor Frederick Herzberg mengatakan bahwa dalam melakukan tanggung jawab atau pekerjaannya, karyawan dipengaruhi oleh dua faktor yang dapat meningkatkan motivasi kerja. Dua faktor tersebut yaitu faktor motivasi dan faktor higienis. Faktor motivasi berkaitan dengan kebutuhan mental yang terkait dengan pengakuan diri yang secara langsung berhubungan dengan pekerjaan. Sedangkan faktor higienis adalah kebutuhan yang selalu ada atau dilangsungkan secara terus-menerus, karena setelah dipenuhi, kebutuhan ini akan kembali pada titik nol. Menurut teori dua faktor ini, motivasi yang ideal yang dapat merangsang usaha adalah kesempatan untuk dapat mengembangkan kemampuan. Dengan adanya motivasi kerja yang baik, seseorang cenderung lebih bersemangat, disiplin, dan berusaha mengerahkan kemampuan terbaiknya demi mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kajian literatur (*literature review*) yang bertujuan untuk mendeskripsikan bagaimana peran komunikasi kepemimpinan dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan. Penelitian literatur adalah penelitian yang dilaksanakan dengan mencari informasi menggunakan literatur (kepustakaan), baik berupa buku, catatan, jurnal, maupun laporan hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan topik

penelitian. Randolf (2009) mendefinisikan kajian literatur, "Kajian literatur merupakan suatu analisis dan sintesis informasi, yang memusatkan perhatian pada temuan-temuan dan bukan kutipan bibliografi yang sederhana, meringkas substansi literatur dan mengambil kesimpulan dari suatu isi literatur tersebut".

Dalam penelitian ini, peneliti melakukan pencarian informasi dari beberapa artikel terakreditasi jurnal nasional maupun internasional. Pencarian artikel dilakukan melalui Google Scholar, Neliti, Jstor, Consensus, dan beberapa jurnal dari universitas nasional. Peneliti melakukan telaah terhadap informasi berupa kutipan dan hasil penelitian terdahulu untuk mengidentifikasi sesuai topik yang akan dibahas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Menurut Emma Dienovyna et al (2015) komunikasi dan kepemimpinan memiliki hubungan yang sangat erat, karena keterampilan komunikasi yang baik perlu dimiliki oleh seorang pemimpin untuk dapat memotivasi serta menggerakkan karyawannya. Komunikasi yang efektif dapat menjadi faktor penentu keberhasilan dalam menjalankan tugas kepemimpinan. Seorang pemimpin yang berhasil dapat memengaruhi dan memotivasi atau mendorong karyawan agar bekerja lebih maksimal, hal tersebut sangat dipengaruhi oleh keterampilan komunikasi yang dimilikinya. Dalam komunikasi antara pimpinan dan karyawan, dibutuhkan kepercayaan, keyakinan serta suasana yang harmonis untuk mendukung keberhasilan komunikasi. Motivasi kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, satu diantaranya adalah penerapan komunikasi kepemimpinan yang efektif dalam suatu organisasi. Dalam penelitian ini, komunikasi kepemimpinan terbukti memiliki dampak langsung terhadap motivasi kerja serta kinerja karyawan. Didukung oleh Dina Octavia et al (2018) yang menunjukkan hasil serupa bahwa pengaruh langsung ini berarti komunikasi kepemimpinan secara langsung mempengaruhi kinerja atau motivasi kerja karyawan tanpa melibatkan variabel lain sebagai perantara.

Hubungan antara komunikasi kepemimpinan dan motivasi kerja karyawan memang telah banyak diteliti, dan hasilnya menunjukkan bahwa dengan adanya komunikasi yang efektif merupakan peran kunci untuk dapat membangun motivasi serta meningkatkan kinerja karyawan. Dikutip oleh Christine Natalia et al (2019), menurut Robbins dan Judge (2017) seorang pemimpin perlu memiliki salah satu kompetensi utama yaitu komunikasi yang efektif.

Pemimpin yang mampu mengkomunikasikan visi dan tujuan dengan jelas dapat memberikan arah yang lebih tepat bagi bawahan, serta menciptakan rasa kepercayaan dan komitmen yang lebih tinggi dalam mencapai tujuan bersama. Selain itu, menurut Maya Andriani et al (2017) menyebutkan bahwa teori motivasi yang diungkapkan oleh Herzberg (1959) dalam teori dua faktor juga relevan dalam konteks motivasi kerja. Herzberg menjelaskan bahwa faktor-faktor yang memotivasi karyawan tidak hanya terbatas pada gaji atau fasilitas, tetapi juga pada elemen-elemen seperti pengakuan, rasa prestasi, dan hubungan kerja antar individu yang baik. Komunikasi yang terbuka dan positif oleh pemimpin dan karyawan dapat menciptakan lingkungan yang mendukung faktor motivasional tersebut. Selain itu, dikutip oleh Muhammad Abdurrahman Shalahuddin et al (2024) menyebutkan bahwa hasil penelitian yang dilakukan oleh Men (2014) juga relevan bahwa komunikasi yang terbuka dan transparan meningkatkan kepercayaan kerja. Karyawan yang merasa mendapat informasi yang cukup dan jelas mengenai tujuan organisasi akan termotivasi untuk bekerja lebih keras demi mewujudkan tujuan tersebut.

Beberapa penelitian terdahulu juga membuktikan kolaborasi yang efektif antara komunikasi kepemimpinan dengan motivasi kerja. Menurut Nadya Waluyo et al (2024), menyebutkan sebuah studi oleh Judge (2021) yang menunjukkan bahwa pemimpin yang mempunyai kemampuan komunikasi yang baik serta kemampuan untuk memahami perasaan

orang lain atau empati biasanya cenderung lebih sukses dalam memimpin tim mereka. Komunikasi yang jelas dan terbuka dari pemimpin akan memotivasi dan membantu karyawan merasa lebih dihargai dan memahami peran mereka dalam organisasi.

Berdasarkan penjelasan dari penelitian terdahulu yang telah disampaikan di atas membuktikan bahwa efektivitas komunikasi kepemimpinan memegang peranan penting yang signifikan dalam mempengaruhi motivasi karyawan, dan pada akhirnya memberikan dampak besar terhadap pencapaian tujuan organisasi dan kinerja mereka. Ketika seorang pemimpin menerapkan komunikasi yang jelas dan transparan, mereka tidak hanya menyampaikan informasi terkait kinerja karyawan, tetapi juga memberikan arahan yang jelas tentang bagaimana cara meningkatkan kinerja tersebut, hal ini memungkinkan karyawan untuk lebih memahami apa yang diharapkan dari diri mereka dan bagaimana mereka dapat berkontribusi lebih maksimal dalam mewujudkan tujuan yang diinginkan oleh organisasi.

Tahap komunikasi yang baik serta efektif di dalam lingkungan organisasi berfungsi sebagai jembatan yang menghubungkan pimpinan dengan karyawan. Melalui komunikasi yang baik, pimpinan dapat mengklarifikasi ekspektasi, memberikan umpan balik konstruktif, serta memastikan bahwa informasi yang penting terkait kinerja atau perubahan dalam organisasi tersampaikan dengan jelas. Selain itu, komunikasi yang terbuka memungkinkan adanya diskusi dua arah yang memberi kesempatan kepada karyawan untuk menyampaikan pendapat atau masukan mereka. Hal ini dapat meningkatkan rasa kepemilikan dan keterlibatan karyawan terhadap tujuan organisasi. Ketika karyawan merasa dipahami dan dihargai akan lebih terdorong untuk meningkatkan kualitas kerja mereka, karena mereka merasa memiliki kontribusi dalam perkembangan organisasi.

Lebih jauh lagi, komunikasi kepemimpinan yang baik tidak hanya memotivasi karyawan, tetapi juga memberikan dampak langsung terhadap kinerja mereka. Ketika seorang pemimpin mampu menyampaikan visi dan misi organisasi dengan jelas, serta memberikan informasi yang cukup dan tepat waktu mengenai kinerja atau perkembangan tugas mereka, karyawan merasa lebih terarah dan fokus. Ketika karyawan memahami dengan jelas peran dan tugas mereka dalam mencapai tujuan perusahaan, mereka akan tedorong untuk bekerja lebih keras dan efisien. Dengan kata lain, komunikasi yang efektif menghasilkan suasana kerja yang baik dan produktif, yang membuat karyawan akan lebih terdorong untuk melakukan yang terbaik dalam melaksanakan tugas pekerjaan mereka.

Penerapan komunikasi yang baik antara pimpinan dan karyawan juga memiliki dampak positif yang langsung dapat dilihat dalam peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan. Karyawan yang merasa mendapatkan dukungan yang cukup dari pimpinan, serta memahami dengan jelas apa yang diharapkan dari mereka, cenderung akan menunjukkan tingkat produktivitas yang lebih tinggi, meningkatkan kualitas hasil kerja, serta berkontribusi lebih signifikan dalam mencapai tujuan jangka panjang organisasi. Hal ini menciptakan efek ganda, di mana peningkatan motivasi dan kinerja karyawan berujung pada peningkatan kinerja organisasi yang lebih baik, yang pada gilirannya akan mendukung tercapainya tujuan dan visi organisasi secara keseluruhan.

Dengan demikian, komunikasi yang efektif tidak hanya sekedar alat untuk melakukan penyampaian informasi, tetapi juga berperan penting dalam membangun hubungan yang saling mendukung antara pimpinan dan karyawan. Komunikasi yang baik meningkatkan motivasi karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang pada akhirnya mengarah pada peningkatan kinerja perusahaan. Oleh karena itu, pemimpin yang memiliki keterampilan komunikasi yang efektif dan mampu mewujudkan suasana komunikasi yang terbuka dan transparan akan lebih berhasil dalam memotivasi karyawan untuk bekerja lebih produktif dan memperoleh hasil yang optimal.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dijelaskan pada pembahasan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa komunikasi kepemimpinan berperan aktif dalam pencapaian tujuan organisasi dan meningkatkan motivasi kerja pada karyawan. Pola kepemimpinan yang diterapkan pimpinan melatar belakangi komunikasi yang efektif. Komunikasi kepemimpinan yang efektif mempengaruhi tingkat motivasi kerja dan memberi dampak besar terhadap kinerja karyawan, tanpa melibatkan variabel lain sebagai perantara. Ketika seorang pemimpin mampu menyampaikan visi dan misi organisasi dengan jelas, serta memberikan informasi yang cukup dan tepat waktu mengenai kinerja atau perkembangan tugas, karyawan akan merasa lebih terarah dan fokus.

Dengan kata lain, komunikasi kepemimpinan yang efektif menciptakan lingkungan kerja yang produktif, karyawan akan lebih termotivasi untuk memberikan hasil yang terbaik dalam kinerja mereka untuk dapat mencapai tujuan organisasi. Komunikasi yang terbuka memberi kesempatan kepada karyawan untuk menyampaikan pendapat mereka. Sehingga karyawan akan merasa dipahami dan dihargai atas kontribusinya di dalam organisasi. Dengan menerapkan keterampilan komunikasi yang baik dan terbuka, pemimpin akan lebih berhasil dalam memotivasi karyawan untuk mencapai kinerja lebih optimal yang berujung pada peningkatan kinerja organisasi yang lebih baik, yang pada gilirannya akan mendukung tercapainya tujuan dan visi organisasi secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

Dienovyna, E., Prasetyo, B. D., & Wisadirana, D. (2015). Peran Komunikasi Pimpinan Terhadap Bawahan Dalam Meningkatkan Pelayanan Prima (Studi Pada Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Kota Banjarbaru Provinsi Kalimantan Selatan). *Wacana, Jurnal Sosial Dan Humaniora*, *18*(01), 31–40. https://doi.org/10.21776/ub.wacana.2015.018.01.4

Fauzi, F., Wardi, Y., & Thaib, I. (2023). Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan: Systematic Literature Review. *Journal of Economic, Management, Accounting and Technology*, *6*(2), 156–165. https://doi.org/10.32500/jematech.v6i2.4632

Jaya Daeli, E. (2023). *the Role of Lead Communication Patterns on Employees'Job Motivation in Waroengnews.Com*. *2*, 50–58.

Mahmudah, D. (2015). Komunikasi, Gaya Kepemimpinan, Dan Motivasi Dalam Organisasi. *Jurnal Studi Komunikasi Dan Media*, *19*(2), 285. https://doi.org/10.31445/jskm.2015.190210

Murdana, I. K. (2022). Peranan Komunikasi Internal Pimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Hotel Ashyana Candidasa Beach Resort Karangasem, Bali. *Jurnal Kepariwisataan*, *21*(1), 46–56. https://doi.org/10.52352/jpar.v21i1.486

Nadya Waluyo, Angela Angela, Osma Setiawan, & Chintya Ones Charli. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Interveningnya. *Jurnal Riset Dan Inovasi Manajemen*, *2*(3), 01–15. https://doi.org/10.59581/jrim-widyakarya.v2i3.3851

Natalia, C., & Dahesihsari, R. (2020). Gambaran Komunikasi Pemimpin Sebagai Bagian Dari Komunikasi Organisasi. *Manasa*, *8*(2), 23–31. https://doi.org/10.25170/manasa.v8i2.1955

Nurrohmah, K. (2017). Penerapan motivasi menurut teori dua faktor frederick herzberg. *Journal Admistrasi Kantor*, *5*(1), 83–98.

Octavia, D., & Halim, J. (2018). Komunikasi Pimpinan dalam Mengatasi Konflik Pegawai. *Jurnal Interaksi*, *2*(1), 107–118.

Pratama, B. (2020). Pola Komunikasi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Komunikasi (JIKOM) STIKOM IMA*, *12*(2), 24.

https://doi.org/10.38041/jikom1.v12i01.138

Rachman, R. M., Yuniarsih, T., & Sojanah, J. (2022). Peranan Komunikasi dalam Perilaku Organisasi pada Reposisi Jabatan Sekolah Tinggi Desain Indonesia. *Jurnal Komunikasi*, *13*(2), 58–71. https://doi.org/10.31294/jkom.v13i2.13364

Sambiran, B., Sepang, J., & Dotulong, L. O. (2015). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Insentif Finansial Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Pt. Adira Finance Manado the Influence of Financial Incentives and Leadership on Employee Motivation in Pt. Adira Finance Manado*. *3*(3), 1050–1058.

Shalahuddin, M. A., & Nurhaliza, S. R. (2024). Komunikasi dalam Organisasi: Dinamika Interaksi dan Pengambilan Keputusan. *Propaganda*, *4*(1), 38–42. https://doi.org/10.37010/prop.v4i1.1605

Soelistya, D. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif Dan Komunikasi Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Pada Prestasi Kerja Pegawai Di Maspion Group Surabaya Jawa Timur. *Jmm17*, *1*(01). https://doi.org/10.30996/jmm17.v1i01.309

Sumilat, C., Paputungan, R., & Golung, A. M. (2017). Communication Leadership Role in Improving Employee Performance at the District Office Kakas. *Acta Diurna*, *VI*(1), 461.