

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA MELALUI MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA PROYEK LANDSCAPE DI PT UBER SARI KERTALANGU

Ni Ketut Utami Nilawati ¹, Ida Ketut Kusumawijaya ², Luh Komang Candra Dewi ³,
I Wayan Terimajaya ⁴

^{1,2,3,4} Program Studi Magister Manajemen, Fakultas Bisnis, Pariwisata dan Pendidikan, Universitas
Triatma Mulya, Bali, Indonesia

E-mail : utaminilawati@gmail.com ¹, ik_kusumawijaya@yahoo.com ²,
candra.dewi@triatmamulya.ac.id³, terimajawayan@gmail.com ⁴

Abstrak - Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gaya kepemimpinan, komunikasi, dan motivasi terhadap kinerja tim proyek. Desain penelitian yang digunakan pada penelitian ini merupakan kuantitatif. Responden dalam penelitian ini adalah seluruh populasi yang berjumlah 50 orang. Metode pengumpulan data - data dengan menggunakan wawancara, kusioner dan dokumentasi. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan path analisis. Hasil analisis menunjukkan bahwa 1) gaya kepemimpiann berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tim proyek, 2) Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tim proyek, 3) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tim proyek., 4) Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, 5) Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi, 6) Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja tim proyek melalui motivasi, 7) Komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja tim proyek melalui motivasi. Adapun saran dalam penelitian ini adalah Sebaiknya proyek landscape PT. Uber Sari Kertalangu di Pulau Serangan Bali perlu ditingkatkan intensitas komunikasi antar team serta efektivitas komunikasinya. Tingkatkan pengakuan atau pemberian penghargaan terhadap karyawan untuk meningkatkan motivasi kerja serta tingkatkan kemandirian dan efektifitas dalam melakukan pekerjaan.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Motivasi, Kinerja.

Abstract - This research aims to determine the leadership style, communication, and motivation on the performance of the project team. The research design used in this study is quantitative. Respondents in this study were the entire population of 50 people. Data collection methods using interviews, questionnaires and documentation. The data analysis technique in this study used path analysis. The results of the analysis show that 1) leadership style has a positive and significant effect on project team performance, 2) Communication has a positive and significant effect on project team performance, 3) Motivation has a positive and significant effect on work motivation, 4) Leadership style has a positive and significant effect on work motivation, 5) Communication has a positive and significant effect on motivation, 6) Leadership style has a positive effect on project team performance through motivation, 7) Communication has a positive effect on project team performance through motivation. The suggestions in this study are that the PT. Uber Sari Kertalangu landscape project on Serangan Island, Bali needs to increase the intensity of communication between teams and the effectiveness of its communication. Increase recognition or awards for employees to increase work motivation and increase independence and effectiveness in doing work.

Keywords : Leadership, Communication, Motivation, Performance.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah salah satu sumber daya yang memiliki peran penting dalam

sebuah organisasi. Sumber daya manusia yang memiliki kinerja terbaik akan memberikan banyak keuntungan bagi sebuah organisasi. Manajemen sumber daya manusia bertujuan

untuk dapat memperoleh kinerja sumber daya manusia yang maksimal guna meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan dan menjadi budaya kerja (Damanik, 2021).

Keberhasilan suatu organisasi akan sangat tergantung pada prestasi kerja karyawan yang juga dipengaruhi oleh peran seorang pemimpin. Kemampuan seorang pemimpin dalam mengarahkan kegiatan organisasi menjadi hal penting untuk mencapai tujuan organisasi. Manajer Proyek adalah seorang pemimpin pada suatu Proyek. Manajer proyek adalah individu yang bertanggung jawab atas perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian proyek dari awal hingga akhir (Dika et al., 2023).

Komunikasi memiliki peranan penting dalam suatu organisasi. Komunikasi organisasi adalah bagaimana penyampaian suatu informasi ke seluruh bagian organisasi dan bagaimana menerima informasi dari seluruh bagian organisasi. Dimana komunikasi sendiri merupakan suatu proses penyampaian pesan oleh seseorang kepada orang lain untuk memberi informasi, gagasan atau ide (Asri, 2022).

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang atau kelompok orang sesuai dengan wewenang atau tanggung jawab masing-masing karyawan selama periode tertentu (Kahuningan & Netra, 2023) Kebutuhan karyawan tidak hanya ingin memenuhi kebutuhan material seperti gaji yang layak dan karir yang baik, melainkan lebih beragam seperti kebutuhan akan harga diri dan kewibawaan, kepuasan dalam bekerja, dan kebutuhan ingin terus berprestasi. Oleh karena itu manajemen tentunya dituntut dapat menata karyawannya selaras antara kebutuhan karyawan dengan kebutuhan organisasi. Secara sederhana prestasi kerja atau diistilahkan kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja (Daryanto & Suryanto, 2022).

Dalam suatu proyek, motivasi kerja menjadi salah satu faktor dalam meningkatkan kinerja tim proyek. Dengan kata lain motivasi tersebut

dapat diartikan sebagai semangat dalam bekerja. Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam membentuk keahlian, keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya (Apriani & Fahriana, 2024).

Penelitian ini dilakukan pada Proyek Landscape yang dikerjakan oleh PT. Uber Sari Kertalangu, yaitu Kontraktor yang bergerak dalam bidang jasa konstruksi pertamanan atau Landscape. Proyek Landscape yang dipimpin oleh seorang Manajer Proyek dan memiliki tim proyek yang berjumlah 50 orang pada salah satu Proyek Landscape yang dikerjakan oleh PT. Uber Sari Kertalangu yang berlokasi di Pulau Serangan Bali.

Berdasarkan hasil pengamatan, capaian kinerja tim proyek masih di bawah target yang telah ditetapkan. Hal ini menunjukkan bahwa tim proyek belum dapat mencapai target progress pekerjaan yang telah ditetapkan. Berdasarkan hasil observasi sementara menemukan ada beberapa faktor yang menyebabkan belum maksimalnya kinerja tim proyek yaitu kepemimpinan manajer proyek yang kurang memberikan motivasi secara langsung kepada tenaga lapangan, Manajer Proyek cenderung mendelegasikan wewenang kepada Site Manajer, kurangnya komunikasi antara tim proyek, tim proyek ada yang kurang menguasai pekerjaan karena masih baru. Berdasarkan gap riset dari hasil penelitian terdahulu serta hasil pengamatan yang dilakukan peneliti, bahwa terdapat permasalahan yaitu capaian kinerja Tim Proyek pada Proyek Landscape di PT. Uber Sari Kertalangu masih berada di bawah target progress yang telah ditetapkan. Maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian pada Proyek Landscape di PT. Uber Sari Kertalangu dengan judul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Proyek Landscape di PT Uber Sari Kertalangu".

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan manajer proyek terhadap kinerja tim proyek?
2. Bagaimana pengaruh komunikasi terhadap kinerja tim proyek?
3. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja tim proyek?
4. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan manajer proyek terhadap motivasi kerja?
5. Bagaimana pengaruh komunikasi manajer proyek terhadap motivasi kerja?
6. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan manajer proyek terhadap kinerja tim proyek, melalui motivasi kerja sebagai variabel mediasi?
7. Bagaimana pengaruh komunikasi terhadap kinerja tim proyek, melalui motivasi kerja sebagai variabel mediasi?

METODE

Manajemen sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu. Pelaku dan sifatnya dilakukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya (Febrian et al., 2022). Manajemen sumber daya manusia sebagai serangkaian kegiatan yang bertujuan untuk memperoleh, mengembangkan, memotivasi dan mempertahankan tenaga kerja organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia tidak hanya terbatas pada fungsi administrative, tetapi juga mencakup aspek strategis yang berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia (Sedarmayanti et al., 2024).

Kepemimpinan menjadi fokus utama dalam konteks organisasi modern karena membawa dampak positif yang signifikan pada kinerja individu dan kelompok kerja. Kepemimpinan adalah kemampuan untuk memotivasi, mempengaruhi dan mengarahkan orang-orang menuju pencapaian tujuan yang diinginkan dengan memancarkan visi yang jelas dan daya tarik personal yang kuat. Menurut Burn 1979 dalam (Sedarmayanti et al., 2024) menyatakan

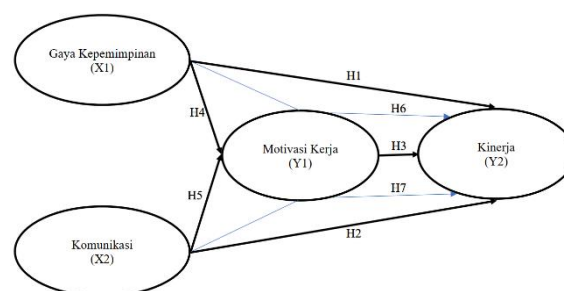
bahwa kepemimpinan yang menginspirasi muncul ketika seorang pemimpin dapat membangkitkan semangat dan dedikasi di antara para pengikutnya, mendorong mereka untuk berjuang demi kebaikan bersama dan bukan hanya kepentingan pribadi.

Komunikasi adalah penyampaian dan pemahaman atas suatu maksud atau pesan yang akan disampaikan. Komunikasi akan terjadi apabila ada informasi atau ide (gagasan) yang hendak disampaikan. Komunikasi dapat berjalan secara efektif dan maksud yang hendak disampaikan dapat dipahami secara jelas oleh penerima informasi (Hery, 2022).

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi (Syaifuddin, 2018).

Motivasi adalah dorongan semangat kerja yang muncul dari diri individu karyawan dengan menggerakkan, merangsang, membangkitkan, mengarahkan untuk mau melakukan suatu pekerjaan yang telah ditetapkan (Sukirman et al., 2022).

Kerangka Konseptual Penelitian yang bertujuan untuk memberikan gambaran dan batasan penelitian. Kerangka Konseptual yang akan diuraikan terbatas pada variabel Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Proyek Landscape di PT Uber Sari Kertalangu.



Gambar 1. Kerangka Konseptual
Sumber : Peneliti, 2025

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

1. Kepemimpinan Manajer Proyek berpengaruh positif terhadap Kinerja Tim Proyek
2. Komunikasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Tim Proyek
3. Motivasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Tim Proyek
4. Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Motivasi Kerja
5. Komunikasi berpengaruh positif terhadap Motivasi Kerja
6. Motivasi mampu memediasi pengaruh gaya kepemimpinan manajer proyek terhadap kinerja tim proyek
7. Motivasi mampu memediasi pengaruh komunikasi terhadap kinerja tim proyek

Desain penelitian merupakan alur/ skema tentang proses penelitian yang digambarkan secara menyeluruh dan sistematis tentang masalah yang diteliti dari latar belakang sampai pada kesimpulan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menguji hubungan antara variable-variable penelitian gaya kepemimpinan dan komunikasi manajer proyek terhadap kinerja tim proyek melalui motivasi kerja sebagai variable mediasi. Variabel-variabel yang digunakan pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Variabel Bebas (X) yaitu variabel yang mempengaruhi variabel terikat
Variabel bebas dalam penelitian ini : gaya kepemimpinan (X1), dan komunikasi (X2)
2. Variabel Terikat (Y2) yaitu variable yang dipengaruhi oleh variable-variable bebas
Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja tim proyek (Y2)
3. Variabel Mediasi adalah variable yang secara otoritis mempengaruhi hubungan antara variable bebas (X) dengan variable terikat (Y) menjadi hubungan yang tidak langsung dan tidak dapat diamati maupun diukur.
Variabel mediasi dalam penelitian ini adalah motivasi kerja (Y1)

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang

ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2019). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tim proyek landscape pada salah satu proyek landscape di pulau Serangan Bali yang dikerjakan oleh PT. Uber Sari Kertalangu, dengan jumlah 50 orang.

Skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan Panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif (Sugiyono, 2019). Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Untuk keperluan analisis kuantitatif, maka setiap jawaban kuesioner diberi skor sebagai berikut :

1. Sangat Setuju (SS) = 5
2. Setuju (S) = 4
3. Kurang Setuju (KS) = 3
4. Tidak Setuju (TS) = 2
5. Sangat Tidak Setuju (STS) = 1

Metode pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Kuesioner dapat berupa pertanyaan tertutup atau terbuka, dapat diberikan kepada responden secara langsung atau dikirim berupa link google form.

2. Dokumentasi

Dokumentasi adalah pengumpulan data dengan cara mengumpulkan dokumen-dokumen yang ada pada Proyek Landscape PT Uber Sari Kertalangu yang terkait dengan penelitian

Uji Instrumen Penelitian, terdiri atas Uji Validitas dan Uji Reliabilitas. Instrumen yang valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2019). Pengujian validitas

menggunakan analisis korelasi product moment dengan bantuan program SPSS menggunakan Tingkat signifikansi 5%, pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai sig. < 5% maka dapat disimpulkan instrument tersebut valid.

Instrument yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2019). Suatu instrument dikatakan handal jika nilai Cronbach Alpha > 0,60. Pengujian reliabilitas instrument pada penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS yaitu dengan membandingkan nilai Cronbach Alpha hasil program SPSS dengan 0,6. Apabila nilai Cronbach Alpha hasil program SPSS lebih besar dari 0,6 maka instrument dinyatakan valid.

Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2019). Termasuk dalam statistik deskriptif antara lain adalah penyajian data melalui tabel, grafik, diagram lingkaran, pictogram, perhitungan modus, median, mean (pengukuran tendensi sentral), perhitungan desil, persentil, perhitungan penyebaran data melalui perhitungan rata-rata dan standar deviasi, perhitungan persentase. Pada penelitian ini, untuk analisis data yaitu statistik deskriptif menggunakan bantuan program SPSS.

Untuk tujuan analisis data dan pengujian hipotesis, pada penelitian ini digunakan taraf signifikansi sebesar 5%, berdasarkan kerangka konseptual dan pola hubungan antara variabel yang akan diteliti dimana terdapat variabel yang berfungsi sebagai jalur antara, maka teknik analisis statistik yang digunakan adalah analisis jalur (path analysis). Analisis jalur dilakukan dengan menggunakan korelasi dan regresi sehingga dapat diketahui untuk sampai pada variabel dependen terakhir, harus lewat jalur langsung atau melalui variabel intervening (Sugiyono, 2019).

Uji asumsi klasik merupakan tahap awal yang digunakan sebelum analisis regresi linear berganda. Dilakukannya pengujian ini untuk dapat memberikan kepastian agar koefisien regresi tidak bias serta konsisten dan memiliki ketepatan dalam estimasi. Uji asumsi klasik pada penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS.

Teknik analisis jalur digunakan dalam menguji besarnya sumbangan (kontribusi) langsung dan tidak langsung yang diwujudkan oleh koefisien jalur pada setiap diagram jalur dari hubungan kausal antar variabel bebas terhadap variabel antara/intervening serta dampaknya terhadap variabel terikat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

PT. Uber Sari Kertalangu berdiri sejak tahun 2006 di Bali, sebagai sebuah perusahaan dengan fokus pekerjaan di bidang Landscape. Sejak didirikan tahun 2006 PT Uber Sari Kertalangu telah mendapatkan kepercayaan masyarakat untuk mengerjakan proyek-proyek landscape baik softscape (penataan taman) dan hardscape (penataan kolam, air mancur, jalan setapak, artwork, dll). Hal ini terbukti dari beberapa proyek pemerintah maupun swasta baik yang berskala besar maupun kecil dapat dikerjakan, hal ini tidak terlepas dari tanggung jawab serta solidaritas team proyek yang mengutamakan kualitas dan pelayanan. Pada setiap proyek Landscape yang dikerjakan oleh PT. Uber Sari Kertalangu, dipimpin oleh seorang Project Manager, anggota team proyek terdiri atas Site Manajer, Admin Proyek, Arsitek Landscape, Quantity Surveyor, Logistik, Supervisor, Tenaga Lapangan.

Karakteristik responden bertujuan untuk memberikan gambaran umum tentang responden dalam suatu penelitian seperti usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, dan masa kerja. Data dalam karakteristik responden diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada seluruh tim proyek landscape pada salah satu proyek landscape di pulau Serangan Bali yang

dikerjakan oleh PT. Uber Sari Kertalangu, dengan jumlah 50 orang

Tabel 1. Karakteristik Responden

No	Karakteristik	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1.	Jenis Kelamin		
	• Laki-Laki	48	96,0
	• Perempuan	2	4,0
2.	Tingkat Usia		
	• 21-30 Tahun	26	52,0
	• >30 Tahun	24	48,0
3.	Tingkat Pendidikan		
	• SMP	5	10,0
	• SMA/SMK	30	60,0
	• Sarjana	15	30,0
4.	Masa Kerja		
	• <2 Tahun	5	10,0
	• 2-5 Tahun	30	60,0
	• >5 Tahun	15	30,0

Sumber : Peneliti, 2025

Uji Instrumen Penelitian adalah proses untuk mengevaluasi kualitas alat ukur atau kuesioner yang digunakan dalam penelitian agar dapat menghasilkan data yang valid dan reliabel. Tujuannya adalah untuk memastikan bahwa setiap pernyataan atau item dalam instrumen benar-benar mengukur apa yang seharusnya diukur, serta konsisten jika digunakan berulang kali. Berikut disajikan rekapitulasi uji validitas dan reliabilitas yang merupakan hasil dari tiap-tiap butir pernyataan dalam kuesioner yang diperoleh dengan bantuan SPSS 26 for windows

Tabel 2. Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Indikator	Uji Validitas		Uji Reliabilitas	
		Pearson Correlation	Keterangan	Cronbach's Alpha	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	X1.1	0,909	Valid	0,941	Reliable
	X1.2	0,919	Valid		
	X1.3	0,909	Valid		
	X1.4	0,961	Valid		
	X1.5	0,840	Valid		
Komunikasi (X2)	X2.1	0,878	Valid	0,889	Reliable
	X2.2	0,925	Valid		
	X2.3	0,860	Valid		
	X2.4	0,817	Valid		
	X2.5	0,665	Valid		
Motivasi Kerja (Y1)	Y1.1	0,904	Valid	0,949	Reliable
	Y1.2	0,897	Valid		
	Y1.3	0,983	Valid		
	Y1.4	0,912	Valid		
	Y1.5	0,860	Valid		
Kinerja Tim Proyek (Y2)	Y2.1	0,852	Valid	0,942	Reliable
	Y2.2	0,839	Valid		
	Y2.3	0,942	Valid		
	Y2.4	0,931	Valid		
	Y2.5	0,924	Valid		
	Y2.6	0,817	Valid		

Sumber : Peneliti, 2025

Berdasarkan Tabel 2 menunjukkan bahwa instrument penelitian variabel gaya kepemimpinan, komunikasi, motivasi kereja dan kinerja tim proyek seluruhnya adalah valid. Karena semua instrument penelitian memiliki

nilai pearson correlation lebih dari 0,3. Hal ini berarti instrumen penelitian yang digunakan adalah sah yaitu pernyataan-pernyataan pada kuisisioner mampu mengungkapkan apa yang diukur oleh kuisisioner tersebut. Hasil lain menemukan bahwa instrumen penelitian variabel gaya kepemimpinan, komunikasi, motivasi kereja dan kinerja tim proyek seluruhnya adalah reliable. Dikatakan reliable karena semua instrumen penelitian memiliki koefisien cronbach's alpha (α) lebih besar dari 0,60. Hal ini berarti seluruh instrumen penelitian adalah reliable atau handal karena jawaban tiap responden dianggap konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Analisis deskriptif dilakukan untuk mengetahui karakteristik dan tanggapan responden terhadap masing-masing pernyataan. Seluruh variabel dideskripsikan dengan menggunakan nilai rata-rata. Penilaian distribusi data setiap variabel menggunakan rentang kriteria.

Berikut diuraikan tanggapan responden atas variabel-variabel penelitian

Tabel 3. Distribusi Tanggapan Variabel Gaya Kepemimpinan

Ukuran	Respon (Dalam %)					Rerata (Mean)
	STS	TS	N	S	SS	
X1.1 Kemampuan mengambil keputusan	-	-	2,0	12,0	86,0	4,84
X1.2 Kemampuan memotivasi	-	-	4,0	12,0	84,0	4,80
X1.3 Kemampuan komunikasi	-	-	2,0	12,0	86,0	4,84
X1.4 Kemampuan mengendalikan bawahan	-	-	2,0	12,0	86,0	4,84
X1.5 Tanggung jawab	-	-	-	8,0	92,0	4,92
Gaya Kepemimpinan (X1)						4,85

Sumber : Peneliti, 2025

Tabel 4. Distribusi Tanggapan Variabel Komunikasi

Ukuran	Respon (Dalam %)					Rerata (Mean)
	STS	TS	N	S	SS	
X2.1 kemudahan dalam memperoleh informasi	-	8,0	66,0	22,0	4,0	3,22
X2.2 intensitas komunikasi	-	8,0	66,0	22,0	4,0	3,22
X2.3 efektivitas komunikasi	-	4,0	70,0	16,0	10,0	3,32
X2.4 tingkat pemahaman pesan	-	4,0	60,0	32,0	4,0	3,36
X2.5 perubahan sikap	-	-	32,0	62,0	6,0	3,74
Komunikasi (X2)						3,37

Sumber : Peneliti, 2025

Tabel 5. Distribusi Tanggapan Variabel Motivasi

Ukuran		Respon (Dalam %)					Rerata (Mean)
		STS	TS	N	S	SS	
Y1.1	gaji	-	-	2,0	16,0	82,0	4,80
Y1.2	supervisi	-	-	2,0	20,0	78,0	4,76
Y1.3	Hubungan kerja	-	-	2,0	18,0	80,0	4,78
Y1.4	Pengakuan atau penghargaan	-	-	2,0	14,0	84,0	4,82
Y1.5	Keberhasilan	-	-	2,0	16,0	82,0	4,80
Motivasi (Y1)							4,79

Sumber : Peneliti, 2025

Tabel 6. Distribusi Tanggapan Variabel Kinerja

Ukuran		Respon (Dalam %)					Rerata (Mean)
		STS	TS	N	S	SS	
Y2.1	Kualitas	-	-	6,0	62,0	32,0	4,26
Y2.2	Kuantitas	-	-	8,0	58,0	34,0	4,26
Y2.3	Ketepatan waktu	-	-	16,0	52,0	32,0	4,16
Y2.4	Efektivitas	-	-	24,0	44,0	32,0	4,08
Y2.5	Kemandirian	-	-	20,0	40,0	4,0	4,20
Y2.6	Komitmen Kerja	-	-	18,0	24,0	58,0	4,40
Kinerja tim provek (Y2)							4,23

Sumber : Peneliti, 2025

Berikut disajikan hasil analisis parth Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Proyek Landscape Di PT. Uber Sari Kertalangu disajikan pada Tabel berikut:

Tabel 7. Uji Analisis Jalur

No	Hubungan Antar Variabel	Efek Langsung	Efek Tak Langsung	Efek Total	Sig	Keterangan
1	Gaya Kepemimpinan (X1) → kinerja (Y2)	0,372	-	0,372	0,035	H1 diterima
2	Komunikasi (X2) → kinerja (Y2)	0,435	-	0,435	0,002	H2 diterima
3	Motivasi (Y1) → Kinerja (Y2)	0,469	-	0,469	0,011	H3 diterima
3	Gaya kepemimpinan (X1) → motivasi (Y1)	0,638	-	0,638	0,000	H4 diterima
4	Komunikasi (X2) → Motivasi (Y1)	0,231	-	0,231	0,036	H5 diterima
6	Gaya Kepemimpinan (X1) → Motivasi (Y1) → Kinerja (Y2)	-	0,299 (0,638*0,469)	0,299	-	H6 diterima
7	Komunikasi (X2) → Motivasi (Y1) → Kinerja (Y2)	-	0,108 (0,231*0,469)	0,108	-	H7 ditolak

Sumber : Peneliti, 2025

Pengujian hipotesis penelitian adalah sebagai berikut:

1.Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Tim Proyek

Hipotesis pertama menyatakan bahwa gaya kepemimpiann berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tim proyek. Hasil analisis menunjukkan nilai efek langsung gaya kepemimpinan terhadap kinerja tim proyek sebesar 0,372 dengan nilai uji t sebesar 2,171 dan taraf signifikansi sebesar $0,035 \leq 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama yang diajukan dapat diterima. Hasil analisis berarti

semakin baik gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja tim proyek

2.Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Tim Proyek

Hipotesis kedua menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tim proyek. Hasil analisis menunjukkan nilai efek langsung komunikasi terhadap kinerja tim proyek sebesar 0,435 dengan nilai uji t sebesar 3,213 dan taraf signifikansi sebesar $0,002 \leq 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis kedua yang diajukan dapat diterima. Hasil analisis berarti semakin baik komunikasi berpengaruh terhadap peningkatan kinerja tim proyek.

3.Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Tim Proyek

Hipotesis ketiga menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tim proyek. Hasil analisis menunjukkan nilai efek langsung motivasi terhadap kinerja tim proyek sebesar 0,469 dengan nilai uji t sebesar 2,666 dan taraf signifikansi sebesar $0,011 \leq 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis ketiga yang diajukan dapat diterima. Hasil analisis berarti semakin tinggi motivasi berpengaruh terhadap peningkatan kinerja tim proyek.

4.Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi kerja

Hipotesis keempat menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Hasil analisis menunjukkan nilai efek langsung gaya kepemimpinan terhadap motivasi sebesar 0,638 dengan nilai uji t sebesar 5,953 dan taraf signifikansi sebesar $0,000 \leq 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis keempat yang diajukan dapat diterima. Hasil analisis berarti semakin baik gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap peningkatan motivasi.

5.Pengaruh Komunikasi Terhadap Motivasi

Hipotesis kelima menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi. Hasil analisis menunjukkan nilai efek langsung komunikasi terhadap motivasi sebesar

0,231 dengan nilai uji t sebesar 2,155 dan taraf signifikansi sebesar $0,036 \leq 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis kelima yang diajukan dapat diterima. Hasil analisis berarti semakin baik komunikasi berpengaruh terhadap peningkatan motivasi

6. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Tim Proyek Melalui Motivasi
Hipotesis keenam menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja tim proyek melalui motivasi. Hasil analisis menunjukkan nilai efek tidak langsung gaya kepemimpinan terhadap kinerja tim proyek melalui motivasi sebesar 0,299. Pengujian pengaruh motivasi sebagai variabel intervening antara pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja tim proyek dilakukan dengan menggunakan Sobel Test.

$$Z = \frac{ab}{\sqrt{(b^2 SE_a^2)(a^2 SE_b^2)}}$$

$$Z = \frac{0,689 \times 0,863}{\sqrt{(0,863^2 \times 0,116^2) + (0,689^2 \times 0,324^2)}}$$

$$Z = 2,43$$

Berdasarkan hasil perhitungan Sobel Test diatas menunjukkan nilai $Z = 2,43$ yang lebih besar dari nilai 1,98 dengan tingkat signifikansi 5% maka variabel motivasi merupakan variabel intervening pada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja tim proyek. Sehingga hipotesis keenam diterima.

7. Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Tim Proyek Melalui Motivasi

Hipotesis ketujuh menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja tim proyek melalui motivasi. Hasil analisis menunjukkan nilai efek tidak langsung komunikasi terhadap kinerja tim proyek melalui motivasi sebesar 0,108. Pengujian pengaruh motivasi sebagai variabel intervening antara pengaruh komunikasi terhadap kinerja tim proyek dilakukan dengan menggunakan Sobel Test. Adapun perhitungan Sobel Test sebagai berikut:

$$Z = \frac{ab}{\sqrt{(b^2 SE_a^2)(a^2 SE_b^2)}}$$

$$Z = \frac{0,172 \times 0,863}{\sqrt{(0,863^2 \times 0,080^2) + (0,172^2 \times 0,324^2)}}$$

$$Z = 1,67$$

Berdasarkan hasil perhitungan Sobel Test diatas menunjukkan nilai $Z = 1,67$ yang lebih kecil dari nilai 1,98 dengan tingkat signifikansi 5% maka variabel motivasi bukan merupakan variabel intervening pada pengaruh komunikasi terhadap kinerja tim proyek. Sehingga hipotesis ketujuh ditolak

Implementasi

Berdasarkan hasil penelitian menyatakan bahwa:

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tim proyek. Hasil analisis menunjukkan nilai efek langsung gaya kepemimpinan terhadap kinerja tim proyek sebesar 0,372 dengan nilai uji t sebesar 2,171 dan taraf signifikansi sebesar $0,035 \leq 0,05$. Hasil analisis berarti semakin baik gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja tim proyek.

2. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tim proyek. Hasil analisis menunjukkan nilai efek langsung komunikasi terhadap kinerja tim proyek sebesar 0,435 dengan nilai uji t sebesar 3,213 dan taraf signifikansi sebesar $0,002 \leq 0,05$. Hasil analisis berarti semakin baik komunikasi berpengaruh terhadap peningkatan kinerja tim proyek.

3. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tim proyek. Hasil analisis menunjukkan nilai efek langsung motivasi terhadap kinerja tim proyek sebesar 0,469 dengan nilai uji t sebesar 2,666 dan taraf signifikansi sebesar $0,011 \leq 0,05$. Hasil analisis berarti semakin tinggi motivasi berpengaruh terhadap peningkatan kinerja tim proyek.

4. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Hasil analisis

menunjukkan nilai efek langsung gaya kepemimpinan terhadap motivasi sebesar 0,638 dengan nilai uji t sebesar 5,953 dan taraf signifikansi sebesar $0,000 \leq 0,05$. Hasil analisis berarti semakin baik gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap peningkatan motivasi.

5. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi. Hasil analisis menunjukkan nilai efek langsung komunikasi terhadap motivasi sebesar 0,231 dengan nilai uji t sebesar 2,155 dan taraf signifikansi sebesar $0,036 \leq 0,05$. Hasil analisis berarti semakin baik komunikasi berpengaruh terhadap peningkatan motivasi

6. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja tim proyek melalui motivasi. Hasil analisis menunjukkan nilai efek tidak langsung gaya kepemimpinan terhadap kinerja tim proyek melalui motivasi sebesar 0,2991. Pengujian pengaruh motivasi sebagai variable intervening antara pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja tim proyek.

7. Komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja tim proyek melalui motivasi. Hasil analisis menunjukkan nilai efek tidak langsung komunikasi terhadap kinerja tim proyek melalui motivasi sebesar 0,108. Pengujian pengaruh motivasi sebagai variable intervening antara pengaruh komunikasi terhadap kinerja tim proyek Berdasarkan hasil perhitungan Sobel Test diatas menunjukkan nilai $Z = 1,67$ yang lebih kecil dari nilai 1,98 dengan tingkat signifikansi 5% maka variable motivasi bukan merupakan variabel intervening pada pengaruh komunikasi terhadap kinerja tim proyek. Sehingga hipotesis ketujuh ditolak

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja
2. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

3. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

4. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

5. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja

6. Motivasi kerja mampu memediasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja. Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi kerja merupakan variable mediasi pada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja

7. Motivasi kerja tidak mampu memediasi pengaruh komunikasi terhadap kinerja. Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi kerja bukan merupakan variable mediasi pada pengaruh komunikasi terhadap kinerja

Hal yang dapat disarankan dalam penelitian ini adalah

1. Gaya kepemimpinan pada proyek landscape di PT. Uber Sari Kertalangu, sebaiknya perlu ditingkatkan dalam kemampuan mengambil Keputusan, kemampuan memotivasi, kemampuan komunikasi, dan kemampuan mengendalikan bawahan

2. Komunikasi pada proyek landscape di PT. Uber Sari Kertalangu, sebaiknya perlu ditingkatkan dalam kemudahan memperoleh informasi, intensitas komunikasi, efektivitas komunikasi, dan tingkat pemahaman pesan

3. Motivasi pada proyek landscape di PT. Uber Sari Kertalangu, sebaiknya perlu ditingkatkan dalam supervisi atau pengawasan, dan hubungan kerja

4. Kinerja pada proyek landscape di PT. Uber Sari Kertalangu, sebaiknya perlu ditingkatkan dalam ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian

Ucapan Terima Kasih

Ucapan terima kasih Penulis sampaikan kepada Bapak I Gde Eka Dharsika selaku Direktur PT. Uber Sari Kertalangu; Bapak Praga Balian Ainun selaku Manajer Proyek PT Uber Sari Kertalangu, Bapak Ida Ketut Kusumawijaya, selaku Penulis 2 (Dua); Ibu Luh Komang Candra Dewi, selaku Penulis 3 (Tiga); Bapak I Wayan Terimajaya, selaku Penulis 4 (Empat); Sahabat-sahabat yang telah memberikan dukungan dan motivasi terhadap terselesainya Laporan Akhir Penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Anand, A. R. F., Nurman, & Ruma, Z. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Kantor Gubernur Sulawesi Selatan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 1(4), 131–137.
- Ananda, F., Handaru, A. W., & Wolor, C. W. (2022). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis, Manajemen Dan Keuangan*, 3(3), 651–664.
- Anggraini, M. G., Asniar, I., & Choiriyati, S. (2021). Pengaruh Komunikasi Interpersonal Dosen Pembimbing Terhadap Motivasi Mahasiswa Dalam Menyusun Skripsi. *INTERCODE - Jurnal Ilmu Komunikasi*, 1(2), 92–104.
- Apriani, D., & Fahriana, N. (2024). Analisis Faktor-Faktor Motivasi Tenaga Kerja pada Proyek Konstruksi di Kutacane. *Jurnal Teknik Sipil, Universitas Teuku Umar*, 10(1), 24–36.
- Asri, I. (2022). Strategi Komunikasi Organisasi Dalam Membangun Semangat Kerja Pegawai Pusdiklat Tenaga Administrasi Kementerian Agama RI. *IKON Jurnal Ilmiah Ilmu Komunikasi*, 27(3), 267–285. <https://doi.org/10.37817/ikon.v27i3.2615>
- Damanik, M. (2021). Artikel Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Remunerasi Terhadap Budaya Kerja Dan Peningkatan Kinerja Pegawai Di Lingkungandirektorat Jenderal Pajak Kpp Pratama Pematang Siantar. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 2(1), 194–212. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v2i1.441>
- Daryanto, & Suryanto, B. (2022). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan (Edisi Rev)*. Gava Media.
- Dewi, R. V. K. (2021). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indosurya Kencana Di Bekasi. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(2), 164. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v4i2.9085>
- Dika, R. Y., Pahlevi, M. F., & Agustin, A. R. (2023). Analisis Komprehensif Terhadap Peran Manajer Proyek Dalam Mengelola Proyek Yang Kompleks. *Jurnal Ilmiah Sistem Informasi Dan Ilmu Komputer*, 3(2), 209–226. <https://doi.org/10.55606/juisik.v3i2.501>
- Edbertkho, J., Wilinny, Sutarno, Yuliana, & Sulaiman, F. (2021). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Surya Persada Plasindo Medan Tahun 2021. *Seminar Nasional Sains Dan Teknologi Informasi (SENSASI)*, 290–294.
- Eryanti, A. V., Daga, R., & Sujatmiko. (2023). Pengaruh Komunikasi Internal, Evaluasi, dan Reward Terhadap Motivasi Kerja Pegawai (Studi Kasus Bank BTN KC Makassar). *SEIKO : Journal of Management & Business*, 6(1), 335–345. <https://doi.org/10.37531/sejaman.v6i1.3007>
- Fahlevi, M. R., & Kusmiyanti. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di Lapas Kelas 1 Medan. *NUSANTARA: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 9(1), 227–234. <http://jurnal.um-tapsel.ac.id/index.php/nusantara/index>
- Febrian, W. D., Ardista, R., Kutoyo, M. S., Suryana, Y., Febrina, W., Kusnadi, Suryawan, R. F., Purba, T. Y. B., Turi, L. O., Sudiarti, S., Libriantono, B., Perwitasari, E. P., & Irwanto. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi 1)*. Media Aksara.
- Hery, A. (2022). *Komunikasi Bisnis (Edisi 1)*. Yrama Widya.
- Kahuningan, A. A. S. P., & Netra, I. G. S. K. (2023). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 12(12), 2435–2447. <https://doi.org/10.31937/akuntansi.v4i2.131>
- Kartono, & Kartini. (2008). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Raja Grafindo Persada.
- Kurniasari, R., & Rosdiana, N. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Pengawasan

- Terhadap Motivasi Kerja Karyawan. Widya Cipta : Jurnal Sekretari Dan Manajemen, 7(1).
- Maharani, N. P. D. S., Indrayani, I. G. A. P. W., & Diwyarthi, D. M. S. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja Karyawan Departemen Housekeeping di Hotel A Ubud. *Jurnal Bisnis Hospitaliti*, 10(1), 1–12. <https://doi.org/10.52352/jbh.v10i1.451>
- Makalew, T., Tamengkel, L., & Punuindoong, A. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. AKR Land Wenang Golf Manado. *Productivity*, 2(5), 428–432. <https://repository.unsri.ac.id/44287/>
- Makmun, M., Srikaningsih, A., & Diki, D. (2022). Pengaruh Komunikasi Melalui Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Keselamatan Berlayar, Penjagaan Dan Patroli Di Kantor Kesyahbandaran Dan Otoritas Pelabuhan Kelas III Tarakan. *Jurnal Ekonomika45*, Vol 10(No.1), Pp.16-25. <https://jurnaluniv45sby.ac.id/index.php/ekonomika/article/view/414%0Ahttps://jurnaluniv45sby.ac.id/index.php/ekonomika/article/download/414/396>
- Masyitah, L. D., & Mahargiono, P. B. (2021). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 10(19), 1–18.
- Milyane, T. M., Umiyati, H., Putri, D., Juliastuti, Akib, S., Daud, R. F., Dawami, Rosemary, R., Athalarik, F. M., Adiarsi, G. R., Puspitasari, M., Andi, Ramadhani, M. M., & Erwin Rochmansyah. (2022). Pengantar Ilmu Komunikasi. In Suparyanto dan Rosad (2015 (Cetakan Pe, Vol. 5, Issue 3). Widina Bhakti Persada Bandung. <https://repository.penerbitwidina.com/media/publications/557082-pengantar-ilmu-komunikasi-22ec77af.pdf>
- Prasiska, E. B. S. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Sungkai Barat Kabupaten Lampung Utara Melalui Motivasi Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Entrepreneur Dan Bisnis (JEBI)*, 2(1), 76–85.
- Priyatno, S. H. (2022). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Asuransi Jiwa Tugu Mandiri. *Parameter*, 7(1), 109–122. <https://doi.org/10.37751/parameter.v7i1.192>
- Putri, A. Y., Widyani, A. A. D., & Saraswati, P. A. S. (2023). Motivasi: Pemediasi Pada Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Bpjs Ketenagakerjaan Bali Denpasar. *JJUIMA: Jurnal Ilmu Manajemen*, 13(1), 1–13.
- Putri, N. F., & Nasution, M. A. (2021). Pengaruh Komunikasi Interpersonal, Reward, Dan Punishment Terhadap Motivasi Karyawan. *Jurnal Network Media*, 4(1), 35–43. <https://doi.org/10.46576/jnm.v4i1.1146>
- Rahmawati, R., & Sultoni, M. R. (2024). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Karimah Tauhid*, 3, 1652–1659.
- Robbins. (2006). Perilaku organisasi. Indeks Kelompok Gramedia.
- Ropella, Naibaho, & Lubis, E. R. (2024). Pengaruh Komunikasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi di PT Indomarco Prismatama Cabang Medan. *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran*, 7, 2912–2917.
- Samsuddin, H. (2018). Kinerja Karyawan (Tinjauan dari Dimensi Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi (Edisi I). Indomedia Pustaka.
- Sedarmayanti, Saepudin, D., & Kushendar, D. H. (2024). Strategi Terbaru Membangun Sumber Daya Manusia Guna Meningkatkan Kinerja Dan Produktivitas Kerja (Edisi I). Refika Aditama, Bandung.
- Shahara, N. P., & Rahmawati, N. I. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Andalas Media Informatika Jakarta. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan*

Akuntansi, 9(1), 669–678.

Siregar, S. H., Bahdin Nur Tanjung, & Sabrina, R. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Deli Serdang Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *MANEGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 7(1), 13–28. [http://repository.upiypk.ac.id/5664/%0Ahttp://repository.upiypk.ac.id/5664/2/Skripsi_18101155310317_Niken_BAB I.pdf](http://repository.upiypk.ac.id/5664/%0Ahttp://repository.upiypk.ac.id/5664/2/Skripsi_18101155310317_Niken_BAB%20I.pdf)

Soetari, E. (2016). *Manajemen Proyek (Edisi 2)*. Pustaka Setia.

Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta, Bandung.

Suindrawan, Wirateja, Hidayat, R., & Redioka. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada Pegawai Hotel Jimbarwana Jembrana Bali. *Jounal of Tourism and Interdisciplinary Studies*, 3(1), 75–86.

Sujarweni, V. W. (2023). *Metodologi Penelitian (Lengkap, Praktis, dan Mudah Dipahami)*. Pusataka Baru Press.

Sukirman, Mardiana, & Sunarto. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Pentingnya Peran Pegawai Dalam Pencapaian Tujuan Organisasi)*. Parama Ilmu.

Syaifuddin. (2018). *Motivasi & Kinerja Pegawai (Pendekatan Riset) (Edisi I)*. Indomedia Pustaka.

Thoha, M. (2020). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Raja Grafindo Persada.

Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja (Edisi 5)*. Raja Grafindo Persada.