

The Influence Of Comunication and Leadership On Employee Performance At PT. Sinar Mitra Sepadan Finance Bengkulu City

Pengaruh Komunikasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Mitra Sepadan Finance Kota Bengkulu

Farizal Abdi Prakoso ¹⁾ ; Kharul Bahrn ²⁾

¹⁾*Study Program of Management Faculty of Economic and business, Universitas Muhammadiyah Bengkulu*

²⁾*Department of Management, Faculty of Economic and business, Universitas Muahammadiyah Bengkulu*

Email: ¹⁾ farizalabdi3@gmail.com ; ²⁾ khairulbahrun@umb.com

How to Cite :

Prakoso,A,F.,Bahrn,K.(2023).Pengaruh Komunikasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Sinar Mitra Sepadan Finance KotaBengkulu. Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi Dan Keuangan, 4(3). DOI: <https://doi.org/10.53697/emak.v4i3>

ARTICLE HISTORY

Received [15 Juni 2023]

Revised [30 Juni 2023]

Accepted [02 Juli 2023]

KEYWORDS

Communication, Leadership, Performance

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Komunikasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Mitra Sepadan Finance Kota Bengkulu. Jenis penelitian ini merupakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif, obyek penelitian ini adalah karyawan PT. Sinar Mitra Sepadan Finance Kota Bengkulu yang tepatnya berada di Jl. Salak Raya, Kota Bengkulu, Bengkulu. Metode penarikan sampel menggunakan teknik non probability yaitu *total sampling*. Jumlah responden dalam penelitian ini adalah 40 orang. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis data dengan menggunakan Uji Analisis Regresi Linier Berganda, dan Uji Hipotesis yaitu Uji t dan Uji f. Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa variabel Komunikasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan, Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan, serta Komunikasi dan Kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Mitra Sepadan Finance Kota Bengkulu.

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of communication and leadership on employee performance at PT. Sinar Mitra Sepadan Finance Bengkulu City. This type of research is a type of quantitative descriptive research, the object of this research is the employees of PT. Sinar Mitra Sepadan Finance Bengkulu City, which is precisely located on Jl. Salak Raya, Bengkulu City, Bengkulu. The sampling method uses a non probability technique, namely total sampling. The number of respondents in this study were 40 people. Methods of data collection using a questionnaire. Data analysis techniques using Multiple Linear Regression Analysis Test, and Hypothesis Test, namely t test and f test.The results of this study can be concluded that the variable Communication has a positive effect on Employee Performance, Leadership has a positive effect on Employee Performance, and Communication and Leadership together have a significant effect on Employee Performance at PT. Sinar Mitra Sepadan Finance Bengkulu City.

PENDAHULUAN

Aspek sumber daya manusia atau karyawan merupakan salah satu faktor penting yang harus diperhatikan dalam perusahaan. Agar dapat berkembang atau paling tidak dapat bertahan dalam menghadapi persaingan bisnis yang semakin ketat manajemen perlu melakukan perubahan-perubahan didalam perusahaan dengan tujuan untuk dapat lebih meningkatkan kinerja karyawan agar lebih maksimal. Perubahan itu sendiri dipengaruhi beberapa faktor diantaranya komunikasi, kepemimpinan dan kinerja karyawan yang terjadi diperusahaan selain perubahan kebijakan kebijakan aturan kerja untuk pencapaian kinerja maksimal yang dibebankan. Kebutuhan tenaga kerja di masa mendatang akan terus meningkat. Untuk memenuhi permintaan kebutuhan tenaga kerja yang berkembang dengan pesat.

SMS Finance merupakan singkatan dari PT. Sinar Mitra Sepadan Finance yang didirikan pada tanggal 26 November 2000 dan mulai melakukan usahanya pada bulan Juni 2011. SMS Finance merupakan salah satu bagian dari ORIX Group, suatu perusahaan penyedia fasilitas servis keuangan yang berasal dari Jepang. Dari awal mula berdiri sampai dengan tahun 2008, SMS Finance telah memfokuskan bisnisnya pada pemberian pinjaman berupa pembiayaan konsumen khususnya pembiayaan mobil bekas. Kemudian, pada tahun 2009, SMS Finance mulai merambah pada pembiayaan kendaraan motor beroda dua dan pembiayaan syariah. Ekspansi terus dilakukan oleh SMS Finance yang mana hingga tahun 2009 telah berhasil membuka lebih dari 60 kantor cabang yang tersebar di kota – kota besar Indonesia seperti Jabodetabek, Medan, Lampung, Palembang, Cirebon, dan Sulawesi. Lalu, hingga akhir tahun 2009, tercatat modal yang telah disetor telah mencapai total Rp 150 milyar.

SMS Finance memberikan berbagai keuntungan, diantaranya adalah pinjaman pribadi kredit multiguna yang dimulai dari Rp 20.000.000 sampai dengan 70% dari nilai kendaraan yang di jaminkan. SMS Finance juga menawarkan Anda produk Xtra Cash, yang dimana memungkinkan Anda untuk men- top up kredit hingga berkali-kali. Selain itu, Fasilitas yang ditawarkan oleh SMS Finance memiliki beberapa keunggulan antara lain persyaratan yang diharuskan tergolong mudah, proses aplikasi yang cepat dan mudah; anda dapat mengunjungi situs resmi SMS Finance untuk melakukan aplikasi online atau dengan mengunjungi kantor cabang. Kemudian, selain proses yang mudah, jaminan atas kredit debitur yaitu BPKB dapat dijamin aman dan debitur dapat memilih fisik dan macam mobil melalui dealer / showroom yang bekerja sama dengan SMS Finance.

SMS Finance memberikan fasilitas kredit untuk dua macam produk, yaitu produk regular dan multiguna. Regular adalah fasilitas kredit konsumen yang dikhususkan untuk pembiayaan mobil baru maupun bekas dengan tingkat bunga yang kompetitif dan pemilihan mobil yang fleksibel. Multiguna adalah pembiayaan yang ditujukan untuk kebutuhan konsumen yang mendesak seperti biaya pengobatan, pendidikan, rumah tangga, dan lain-lain. Dana akan ditransfer langsung kepada institusi/perusahaan oleh SMS Finance. Karyawan yang merupakan pelaku penggerak proses mekanisme dalam perusahaan tersebut berjalan dengan sebaik – baiknya yakni sesuai dengan yang diharapkan maka manusia sebagai suatu subyek atau pelaku harus memiliki kemampuan yang baik (Femi 2018).

Kinerja merupakan tingkat keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja bukan merupakan karakteristik individu, seperti bakat atau kemampuan, namun perwujudan dari bakat atau kemampuan itu sendiri. Kinerja merupakan perwujudan kemampuan dalam bentuk karya nyata. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai karyawan dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari organisasi. Kinerja yang dapat diukur adalah kinerja seseorang atau kelompok orang yang ada dalam organisasi. Pada awalnya kinerja seluruh organisasi, kemudian unit-unit organisasi, dan akhirnya kinerja individu-individu di dalamnya. Purwanti (2019) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja dari karyawan tersebut yang menunjukkan keberhasilan mereka dalam menjalankan tugasnya. Semakin tinggi kinerja karyawan maka semakin baik pula kinerja perusahaan atau instansi tersebut.

Komunikasi adalah hal yang paling penting didalam sebuah perusahaan karna tanpa ada komuni kasi yang baik maka segala kegiatan tidak akan berjalan dengan lancar.Hal ini diperkuat dengan teori dari Wijaya (2012) yang menyatakan bahwa dengan komunikasi yang baik, maka ada beberapa hal yang menjadi pendorongnya yaitu koordinasi dalam melaksanakan tugas menjadi lebih baik, fungsi manajemen menjadi lebih baik, semangat karyawan yang mengikat akan meningkatkan energi dalam menyelesaikan tugas dengan tepat, cepat, efektif dan ringan hati.Selain komunikasi, kepemimpinan juga mempengaruhi kinerja. kepemimpinan yang tidak efektif dan kurang memperhatikan karyawannya, biasanya menyebabkan perasaan tidak senang karyawan terhadap atasan yangdiwujudkan dalam bentuk sikap bermalas-malasan dalam bekerja dan kurang bersemangat dalam menanggapi setiap tugas yang diberikan oleh pimpinan, masalah tersebut mengindikasikan adanya permasalahan pada kepemimpinan (Suryani. 2018).Setiap organisasi tentu ingin mencapai tujuan Untuk mencapai tujuan tersebut, peranan manusia yang terlibat di dalamnya sangat penting.

Pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan terhadap karyawan disertai dengan komunikasi yang baik dapat menciptakan keakraban yang baik pula. Menurut Wahyuni (2015) gaya kepemimpinan seperti itu memiliki beberapa kelemahan, seperti sikap karyawan yang kurang menghormati pimpinan baik dari segi perkataan maupun perbuatan, kurangnya rasa takut seorang karyawan ketika melakukan suatu kesalahan karena timbulnya dugaan bahwa pimpinan tidak akan memberikan sanksi berupa teguran atau tindakan.

Selain itu biasanya pengawasan yang dilakukan oleh beberapa pimpinan terhadap karyawan sangat kurang, yaitu pimpinan dalam satu minggu jarang mengecek kondisi karyawan, dimana karyawan merasa adanya pimpinan dan tidak adanya pimpinan sama saja, hal tersebut mengindikasikan adanya permasalahan pada gaya kepemimpinan (Kusuma dan Rahardja. 2018). Kepemimpinan yang tidak efektif tidak akan memberikan pengarahan yang baik pula pada bawahannya terhadap usaha-usaha semua pekerjaan dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi dalam perusahaan. Pemimpin yang jarang berada di kantor dapat memberikan kesempatan bagi karyawan untuk melakukan kecurangan dan pertukaran informasi yang berkaitan dengan kegiatan operasional perusahaan. Pimpinan terkadang juga kurang menyadari betapa penting nya dan berpengaruh nya gaya kepemimpinan terhadap peningkatan kinerja karyawan misalnya pemimpin kurang memberikan kesempatan bagi karyawan untuk berpartisipasi dalam mengambil keputusan yang berkaitan dengan kegiatan operasional (Dewi. 2012).

Penelitian ini dilakukan di PT. Sinar Mitra Sepadan Finance yang berlokasi di JL. Letjen S Parman, No.19 C, Tanah Patah, Kc. Ratu Agung, Kota Bengkulu, Bengkulu 38223.Berdasarkan hasil observasi yang telah peneliti lakukan pada hari kamis tanggal 20 Januari 2022 dengan Bapak Wahyu Febriyansyah selaku manajer PT. Sinar Mitra Sepadan Finance Kota Bengkulu menjelaskan bahwa kinerja karyawan sudah sangat baik, hal tersebut dibuktikan dengan pekerjaan yang selalu selesai sebelum waktu yang telah ditentukan.Mengatakan bahwa komunikasi sudah sangat baik buktinya sesama karyawan bias saling mengingatkan dan saling membantu satu asam lain. Kemudia kepemimpinan setiap kariawan juga sudah sagat baik degan dibuktikanya bisa saling mengingatkan dan memberikan pengarahan kepada sesama karyawan jika waktu pengerjaan tugas sudah harus di selesaikan.

Berdasarkan penjelasan dari Bapak Wahyu Febriyansyah selaku manajer PT. Sinar Mitra Sepadan Finance Kota Bengkulu diatas, masih adapula pendapat yang berbeda dari beberapa karyawan, seperti menurut Bapak Irwanto yang menjelaskan bahwa kinerja karyawan selalu menurun, hal tersebut dibuktikan dengan banyaknya pekerjaan yang tertunda ataupun tidak terselesaikan tepat waktu dan adapula beberapa karyawan yang malas-malasan dalam bekerja.Kemudian menurut Ibu Suryani mengatakan bahwa kurangnya komunikasi yang dimiliki karyawan dalam bekerja salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja mereka.Adapun pendapat lain menurut Bapak Hardiyanto yang menjelaskan bahwa Kepemimpinan yang dimiliki setiap karyawan masih sangat lah kurang dari yang diharapkan.

LANDASAN TEORI

Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Kinerja adalah bagaimana melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Pengertian kinerja karyawan menunjuk pada kemampuan karyawan dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggungjawabnya. Menurut Hasibuan dalam (Mamesah 2022) mengemukakan bahwa kinerja adalah pencapaian seseorang dalam melaksanakan segala tanggung jawab yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan ketepatan waktu penyelesaian. Kasmir (2018, hal.182), kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas – tugas dan tanggung jawab yang di berikan dalam suatu periode tertentu.

Komunikasi

Menurut Brent D. Ruben komunikasi manusia adalah suatu proses dimana hubungan seorang yang satu dan yang lainnya dalam suatu organisasi atau dalam masyarakat menciptakan, mengirimkan serta menggunakan informasi untuk berkoordinasi dengan lingkungan dan sekitarnya. Menurut Louis Forsdale dalam Sari dkk., (2015) “communication is the process by which a system is established, maintained, and altered by means of shared signals what operate according to rules”. Komunikasi adalah suatu proses memberikan signal dengan aturan tertentu sehingga dengan cara ini suatu sistem dapat didirikan, dipelihara, dan diubah. Pada definisi ini, komunikasi juga dipandang sebagai suatu proses. Yang dimaksud dengan kata signal disini adalah signal yang berupa verbal dan non verbal yang mempunyai aturan tertentu. Dengan adanya aturan ini menjadikan orang yang menerima signal yang telah mengetahui aturannya akan dapat memahami maksud dari signal yang diterimanya. Misalnya setiap bahasa mempunyai aturan tertentu baik bahasa lisan, bahasa tulisan maupun bahasa isyarat. Bila orang yang mengirim signal menggunakan bahasa yang sama dengan orang yang menerima signal, maka si penerima akan dapat memahami maksud dari signal tersebut, tetapi kalau tidak, mungkin dia tidak dapat memahami maksudnya. Forsdale juga mengatakan bahwa pemberian signal dalam komunikasi dapat dilakukan dengan maksud tertentu atau dengan disadari dan dapat juga terjadi tanpa disadari.

Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kekuatan, semangat, kemampuan yang dimiliki seseorang yang dapat mempengaruhi orang lain yang mengikuti hasil pemikirannya atau mengerjakan apa yang diharapkan sebagaimana yang telah ditentukan. Pemimpin perlu dilibatkan dalam komunikasi dua arah, sehingga berdampak baik kepada penyaluran aspirasi pegawai, menyediakan dukungan dan dorongan kepada karyawan, memudahkan karyawan berinteraksi dan melibatkan para karyawan dalam pengambilan keputusan.

Menurut Jayanti & Wati (2014), kepemimpinan (leadership) adalah proses mempengaruhi atau memberi contoh kepada pengikut-pengikutnya melalui proses komunikasi dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada bawahannya dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Rahman & Prasetya, (2018). Pemimpin yang efektif adalah pemimpin yang berhasil mengarahkan dan menggerakkan seseorang dan kelompok untuk melaksanakan seluruh kegiatan yang telah direncanakan dalam usaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pimpinan yang kurang memperhatikan bawahan bahkan cenderung lebih bersikap otokratis, yaitu mengarahkan dan mengawasi pegawai secara ketat untuk menjamin bahwa tugas dilaksanak sesuai yang diinginkannya serta pimpinan lebih memperhatikan pelaksanaan pekerjaan dari pada pengembangan para karyawan maka hal ini

akan menyebabkan ketidakpuasan para pegawai yang mempunyai keinginan untuk berkembang lebih bagus lagi.

METODE PENELITIAN

Metode Analisis

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif. Sugiyono,(2015) mengatakan penelitian deskriptif yaitu, penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan dengan variabel yang lain. Sedangkan menurut Ali Maksum (2012: 68), penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk menggambarkan gejala, fenomena atau peristiwa tertentu. Pengumpulan data dilakukan untuk mendapatkan informasi terkait dengan fenomena kondisi, atau variabel tertentu dan tidak dimaksudkan untuk melakukan pengujian hipotesis. Metode penelitian kuantitatif, sebagaimana dikemukakan oleh Sugiyono (2016: 8) yaitu metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, 65 analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Metode deskriptif kuantitatif ini digunakan untuk memecahkan masalah sedang di teliti tentang Pengaruh Komunikasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan PT. Sinar Mitra Sepadan Finance Kota Bengkulu.

Model dari penelitian ini adalah model penelitian analisis regresi berganda. Analisis regresi linier berganda adalah alat untuk meramalkan nilai pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap satu variabel terikat. Pada penelitian ini, analisis regresi linier berganda bermaksud untuk menganalisis dan mengetahui ada tidaknya pengaruh yang terjadi diantara variabel- variabel penelitian (Siti Nurhasanah, 2016).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pembahasan

Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menyatakan bahwa adanya pengaruh variabel Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sinar Mitra Sepadan Finance Cabang Kota Bengkulu. Hal ini berarti bahwa hipotesis pertama dalam penelitian ini diterima. Dengan adanya Komunika yang baik diharapkan mampu untuk meningkatkan kinerja dari setiap karyawannya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Mamesah dkk, (2022) komunikasi dalam organisasi adalah proses menciptakan dan saling menukar pesan dalam satu jaringan hubungan yang saling tergantung satu sama lain untuk mengatasi lingkungan yang tidak pasti atau yang selalu berubah-ubah. menyatakan bahwa bahwa dengan semakin baiknya komunikasi organisasi dalam perusahaan maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan Komunikasi yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan semakin baik dan menciptakan nyaman sehingga karyawan betah dalam bekerja sehingga kariawan dapat memberikan kemampuannya semaksimal mungkin.

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menyatakan bahwa adanya pengaruh variabel Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sinar Mitra Sepadan Finance Cabang Kota Bengkulu. Hal ini berarti bahwa hipotesis kedua dalam penelitian ini diterima. Dengan adanya sikap kepemimpinan yang baik dan sesuai dengan hasil kinerja karyawan akan mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Menurut Subkhi dalam Bukunya kepemimpinan yang baik akan meningkatkan kinerja bagi pegawai, karena fungsi pemimpin pada dasarnya adalah menjalankan wewenang kepemimpinannya, yaitu menyediakan sistem komunikasi, memelihara kesediaan bekerja sama dan menjamin kelancaran serta kebutuhan organisasi atau perusahaan.

Seorang pemimpin adalah orang yang memberi inspirasi, membujuk, mempengaruhi dan memotivasi kerja orang lain. Peranan seorang pemimpin dalam suatu organisasi sangat dominan, tetapi walaupun demikian seorang pemimpin tidak boleh mengabaikan pentingnya peranan para tenaga kerja atau karyawan. Dengan semakin baiknya kepemimpinan yang diterapkan maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan. Pengaruh positif kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dapat ditunjukkan melalui pemberian gaji, kebijakan dan administrasi, hubungan kerja, kondisi kerja, pekerjaan itu sendiri, peluang untuk maju, pengakuan atau penghargaan, keberhasilan dan tanggungjawab karyawan.

Pengaruh Komunikasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menyatakan bahwa adanya pengaruh variabel Komunikasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sinar Mitra Sepadan Finance Cabang Kota Bengkulu. Hal ini berarti bahwa hipotesis ketiga dalam penelitian ini diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Mamesah dkk, (2022) komunikasi dalam organisasi adalah proses menciptakan dan saling menukar pesan dalam satu jaringan hubungan yang saling tergantung satu sama lain untuk mengatasi lingkungan yang tidak pasti atau yang selalu berubah-ubah.

Menurut Hermawan, (2018) Mengatakan jika seorang pemimpin mempunyai cara kepemimpinan yang bagus, maka dapat meningkatkan kualitas kerja mereka sehingga kinerja karyawan akan semakin meningkat. Sebaliknya jika cara kepemimpinan kurang bagus maka akan menurunkan kinerja karyawan. Hal ini diperkuat dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Isvandari (2018), hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan berhubungan positif terhadap Kinerja Karyawan. Dan Komunikasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan PT. Central Capital Futures Cabang Malang.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sinar Mitra Sepadan Finance Kota Bengkulu.
2. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sinar Mitra Sepadan Finance Kota Bengkulu.
3. Hasil penelitian membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Komunikasi dan Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Mitra Sepadan Finance Cabang Kota Bengkulu.

Saran

1. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh antara variabel Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sinar Mitra Sepadan Finance Kota Bengkulu. Variabel Komunikasi yang ada pada PT Sinar Mitra Sepadan Finance Kota Bengkulu sudah pada Kategori baik. Agar lebih baik lagi disarankan kepada PT Sinar Mitra Sepadan Finance Kota Bengkulu agar selalu menjalin komunikasi yang baik agar tujuan perusahaan dapat tercapai.
2. Hasil penelitian terlihat bahwa pada Kepemimpinan yang diberikan oleh PT Sinar Mitra Sepadan Finance Kota Bengkulu sudah cukup baik. Untuk lebih baiknya lagi disarankan kepada PT Sinar Mitra Sepadan Finance Kota Bengkulu agar lebih bijaksana lagi dalam mengambil keputusan.
3. Hasil penelitian terlihat bahwa variabel Kinerja Karyawan pada PT Sinar Mitra Sepadan Finance Kota Bengkulu sudah dalam kategori Baik. Akan tetapi agar lebih baik lagi dalam menumbuhkan kembangannya, PT Sinar Mitra Sepadan Finance Kota Bengkulu harus memperbaiki lagi tentang jangka waktu yang diberikan perusahaan kepada karyawan dalam menyelesaikan

pekerjaan sehingga karyawan mampu bekerja dengan baik dalam menyelesaikan pekerjaan mereka.

4. Disarankan bagi peneliti selanjutnya khususnya variabel yang sama perlu dipertimbangkan untuk faktor-faktor lain diluar variabel Komunikasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan sehingga akan menghasilkan penelitian yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanaf Publishing.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hermawan. (2018). Pengaruh Komunikasi Pimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Alexa Medika Cabang Makassar. *Skripsi, July*, 1–23.
- Isvandiari, A., & Idris, B. Al. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Central Capital Futures Cabang Malang. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia*, 12(1), 17–22. <https://doi.org/10.32812/jibeka.v12i1.7>
- Jayanti, K. T., & Wati, L. N. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekobis*, 9(1), 71–88. <http://ejournal.stiemj.ac.id/index.php/ekobis/article/view/51/32>
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Mamesah, S. N., Dotulong, L., & Pandowo, M. (2022). Pengaruh Komunikasi, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Sahid Kawanua di Kota Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(1), 1729–1739. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/39552%0Ahttps://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/download/39552/36201>
- Mangkunegara, Anwar P. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*, Jakarta : Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi-UI
- Maulida, N. (2018). PENGARUH KOMUNIKASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT BESS FINANCE BANJARMASIN. *At-Tadbir: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 2(1). <https://doi.org/10.31602/atd.v2i1.1188>
- Muhammad, A. 2002. *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Pada, K., Himawan, P. T., & Medan, P. (2017). *PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. HIMAWAN PUTRA MEDAN Elferida J Sinurat*. 3(2).
- Rahman, M. A., & Prasetya, A. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 63(1), 82–89.
- Robbins dan Judge (2016). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat, Jakarta
- Robbin, S. Schuler. (2003). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Gramedia.
- Sari, D. P., Manalu, F. M., & Asmarazisa, D. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Sanmina Batam. *Bening*, 2(1), 1–31.
- Sutardji. (2016). *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (1 ed.)*. Yogyakarta: Dee Publish.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Alfabeta.

Sutrisno, R., Widyaningsih, W., & Asih, N. (2017). Kendala Pelaksanaan Layanan Teknologi Informasi & Komunikasi dalam Kurikulum 2013. *Indonesian Journal of Curriculum and Educational Technology Studies*, 5(1), 22–32.

yani. (2016). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Perkebunan Nusantara*.