



DOI: <https://doi.org/10.38035/jimt.v6i5.5596>  
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

## Pengaruh Servant Leadership & Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komunikasi Efektif Sebagai Variabel Moderasi

Iwan Sugandi Halimin<sup>1</sup>, Adrie Frans Assa<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Universitas Kristen Krida Wacana, Jakarta, Indonesia, email. [iwan.012023027@civitas.ukrida.ac.id](mailto:iwan.012023027@civitas.ukrida.ac.id).

<sup>2</sup>Universitas Kristen Krida Wacana, Jakarta, Indonesia, email. [adrie.assa@ukrida.ac.id](mailto:adrie.assa@ukrida.ac.id)

Corresponding Author: [iwan.012023027@civitas.ukrida.ac.id](mailto:iwan.012023027@civitas.ukrida.ac.id)<sup>1</sup>

**Abstract:** *This study aims to analyze the influence of servant leadership and work environment on employee performance, with effective communication as a moderating variable at PT Accelist Lentera Indonesia. The research employed a quantitative approach by distributing questionnaires to 80 respondents, with data analyzed using SmartPLS 4. The findings reveal that the work environment has a positive and significant effect on employee performance, while servant leadership does not show a significant effect. Moreover, effective communication does not moderate the relationship between servant leadership or work environment and employee performance. These results indicate that the work environment is the dominant factor in enhancing performance, while servant leadership may not be effective without the support of other factors. The study recommends improving the quality of the work environment and strengthening organizational communication skills to achieve optimal performance outcomes.*

**Keyword:** *Servant Leadership, Work Environment, Effective Communication, Employee Performance.*

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh servant leadership dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, dengan komunikasi efektif sebagai variabel moderasi pada PT Accelist Lentera Indonesia. Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan penyebaran kuesioner kepada 80 responden, lalu dianalisis menggunakan SmartPLS 4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan servant leadership tidak berpengaruh signifikan. Selain itu, komunikasi efektif tidak mampu memoderasi hubungan antara servant leadership maupun lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja menjadi faktor dominan dalam meningkatkan kinerja, sementara gaya kepemimpinan melayani belum tentu efektif tanpa dukungan faktor lain. Penelitian ini menyarankan perlunya peningkatan kualitas lingkungan kerja dan penguatan keterampilan komunikasi organisasi guna mendukung pencapaian kinerja yang optimal.

**Kata Kunci:** Servant Leadership, Lingkungan Kerja, Komunikasi Efektif, Kinerja Karyawan

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam aktifitas berbisnis, karena sumber daya manusia merupakan potensi yang dimiliki setiap personal untuk dikembangkan dalam mencapai tujuan dari setiap perusahaan ataupun organisasi. Perusahaan atau organisasi menjadi bekerja bilamana sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan berjalan dengan baik, tanpa sumber daya manusia sulit bagi perusahaan/organisasi mencapai target pengembangan bisnis perusahaan ataupun tujuan organisasi.

Sumber daya Manusia dalam perusahaan atau organisasi harus merupakan mitra yang turut menentukan tumbuh dan berkembangnya suatu perusahaan atau organisasi. Sumber Daya Manusia merupakan salah satu sumber daya dalam organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuannya. Hal ini disebabkan oleh kemampuan manusia dalam mengatur, menganalisa dan mengendalikan masalah yang ada. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia harus menjadi suatu perhatian khusus dalam sebuah perusahaan.

Di era globalisasi dan perkembangan teknologi yang pesat, membuat perusahaan-perusahaan di sektor Teknologi Informasi (TI) menghadapi tantangan yang semakin kompleks. Demikian juga perkembangan sumber daya manusianya harus terus dikelola dengan baik dan mumpuni untuk setiap perusahaan yang ingin bersaing termasuk salah satunya perusahaan yang beroperasi di industri Teknologi Informasi (TI) ini adalah PT Accelist Lentera Indonesia, sebuah perusahaan konsultan TI yang berfokus pada pengembangan aplikasi kustom dan layanan teknologi informasi. PT Accelist Lentera Indonesia didirikan pada tahun 2012 dan berkantor pusat di Alam Sutera, Tangerang Selatan, PT Accelist Lentera Indonesia telah tumbuh menjadi sebuah perusahaan yang penting dalam industri TI di Indonesia dengan lebih dari 100 karyawan, tepatnya 134 karyawan. Karyawan PT. Accelist Lentera Indonesia ini tersebar di kantor pusat yang menangani hal-hal rutinitas, keuangan dan marketing dan ada juga beberapa karyawan yang ditempatkan di beberapa perusahaan yang menjadi klien PT Accelist Lentera Indonesia, sebagai tenaga IT Outsource. Adapun yang bekerja di rumah sesuai dengan kapasitas dan kebutuhan perusahaan sesuai dengan pekerjaan yang harus dilakukan. Dalam lingkungan bisnis yang sangat kompetitif dan cepat berubah, keberhasilan perusahaan seperti PT Accelist Lentera Indonesia sangat bergantung pada kinerja karyawannya. Faktor-faktor seperti pola kepemimpinan, lingkungan kerja, dan komunikasi efektif antara atasan dan bawahan memainkan peran penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan dalam produktivitas dan efisiensi kerja karyawan.

Konsep Servant Leadership atau kepemimpinan yang melayani telah muncul sebagai paradigma kepemimpinan yang efektif dalam organisasi modern. Pendekatan ini menekankan pada pemimpin yang mengutamakan kebutuhan dan pengembangan karyawannya, pemimpin yang cenderung melayani sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan, sebab karyawan merasa lebih diberikan peluang untuk berkembang. Konsep tentang lingkungan kerja termasuk juga adalah bagian yang mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan yang nyaman dan dapat dinikmati oleh karyawan akan membuat karyawan lebih produktif. Konsep tentang Servant Leadership dan Lingkungan Kerja ini, apakah sungguh sungguh murni berpengaruh terhadap kinerja karyawan jika tidak dibarengi komunikasi efektif.

Dalam konteks PT Accelist Lentera Indonesia, yang bergerak di bidang teknologi informasi yang dinamis yang mengembangkan aplikasi kustom membutuhkan gaya kepemimpinan yang adaptif dan mendukung seperti Servant Leadership dapat menjadi kunci dalam memberdayakan tim yang inovatif sehingga menghasilkan kinerja karyawan yang produktif. Kepemimpinan yang dimaksud adalah gaya kepemimpinan yang melayani yaitu yang biasa disebut Servant Leadership yang mampu mengadopsi dan mengembangkan karyawannya dari top manajemen, pimpinan departemen, pimpinan project dan kepemimpinan dibawahnya sesuai organisasi yang ada di PT. Accelist Lentera Indonesia.

Lingkungan kerja juga merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan. Perusahaan teknologi seperti PT Accelist Lentera Indonesia yang memiliki karyawan dengan

lingkungan kerja yang berbeda tentu memerlukan treatment kepemimpinan yang mendorong lahirnya sebuah kinerja yang produktif dan bagi PT. Acelist Lentera Indonesia yang memiliki lingkungan kerja berbeda ini tentu diperlukan faktor komunikasi yang efektif agar karyawan tetap mampu menghasilkan kinerja yang diharapkan yang menghasilkan keberhasilan kemajuan perusahaan bahkan lebih. Jadi PT Accelist Lentera Indonesia perlu melakukan berbagai treatment dan inovasi yang membuat lingkungan bagi karyawan yang ditempatkan di klien bisa tetap memiliki kinerja yang produktif yang mendukung kreativitas, kolaborasi, dan pembelajaran berkelanjutan.

Kinerja karyawan adalah hasil yang dicapai oleh karyawan itu sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya. Karyawan dapat dikatakan berkinerja produktif bilamana hasil yang diberikan sesuai dengan target yang sudah ditentukan untuk karyawan tersebut menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya.

**Tabel 1. Penilaian Pekerja 2021 – 2023**

No	Nama	Posisi	Penilaian Pekerja			Remarks
			2021	2022	2023	
1	A1	Human Capital Staff	Baik	Sangat Baik	Sangat Baik	
2	B1	Principal Software Engineer	Baik	Baik	Baik	
3	B2	Principal Software Engineer	Baik	Baik	Baik	
4	A2	Research and Development	Baik	Excellent	Excellent	
5	B3	IT Business Analyst Supervisor	Baik	Baik	Sangat Baik	
6	B4	PAM Staff		Baik	Baik	Baru menjadi karyawan per tahun 2022
7	A3	Finance and Tax Staff			Excellent	Baru menjadi karyawan per tahun 2023
8	B5	IAMI Support Supervisor and Technical Advisor			Cukup	Baru menjadi karyawan per tahun 2023
9	B6	Senior Software Engineer		Baik	Cukup	Baru menjadi karyawan per tahun 2022
10	A4	Corporate Communication Supervisor	Baik	Baik	Kurang	
11	B7	Business Development Manager	Sangat Baik	Sangat Baik	Sangat Baik	
12	B8	Software Engineer Supervisor	Excellent	Sangat Baik	Sangat Baik	
13	A5	Analyst Consultant	Baik	Baik	Baik	
14	B10	Chief of Architect	Sangat Baik	Sangat Baik	Sangat Baik	
15	A6	IT Business Analyst	Baik	Baik	Kurang	
16	A28	IT Project Manager	excelent	Baik	Sangat Baik	
17	B60	Project Manager Analyst	Baik	Baik	Cukup	

Dari data hasil pengamatan keseluruhan karyawan selama 3 tahun terakhir kinerja karyawan PT Accelist Lentera Indonesia (Tabel 1.1) pada awalnya ada permasalahan karena kompetensi yang belum berkembang, seiring perubahan teknologi yang dipakai, kemudian adanya kejenuhan bekerja di project dengan lingkungan kerja yang sama selama bertahun-tahun sehingga mengganggu motivasi bekerja dan kinerja karyawan sehingga terjadi turn over karyawan yang cukup tinggi dan mengganggu produktivitas team dan pihak manajemen melakukan pola perubahan dengan melakukan komunikasi yang efektif dari pimpinan kepada

team yang dipimpinnya dan selain itu Perusahaan membentuk team coaching sebagai media yang diharapkan dapat memperbaiki persoalan seperti meningkatkan motivasi dan kejenuhan bekerja (wawancara dengan bu Gina sebagai Vice President divisi Human Capital). Hasilnya diduga cenderung positif ketika terjadi pelayanan Coaching yang dilakukan team Coaching, Sehingga pimpinan departemen pimpinan project maupun pimpinan yang membawahi project di customer PT Accelist Lentera Indonesia lebih memahami keluhan karyawan. Perubahan ini membuat produktifitas lebih baik. Selain itu juga dilakukan komunikasi efektif dari top manajemen kepada karyawan dengan harapan meningkatkan kinerja karyawan.

Komunikasi efektif yang dimaksud disini adalah instruksi dari top manajemen selalu dilakukan dengan baik dan jelas untuk dipahami sehingga karyawan dapat menyelesaikan tugas pekerjaan dengan tepat waktu dengan masalah seminimal mungkin dan bilamana ada persoalan mereka bisa menemui team coaching sehingga karyawan dapat mengkomunikasikan permasalahan yang dihadapi.

Tidak mudah bagi PT Accelist Lentera Indonesia menciptakan lingkungan kerja yang memenuhi standard yang diharapkan mengingat syarat lingkungan kerja yang mencakup aspek fisik seperti ruang kerja yang nyaman dan fasilitas yang memadai, serta aspek psikososial seperti budaya kerja yang positif dan inklusif tercipta karena ada beberapa karyawan yang ditempatkan diperusahaan yang menjadi klien PT. Accelist Lentera Indonesia yang tentunya memiliki ruang lingkup kerja serta budaya yang tidak bisa seperti yang di inginkan oleh PT. Accelist Lentera Indonesia kecuali bila karyawan yang bekerja di kantor pusat tentu memiliki lingkungan kerja yang mengikuti standard dan budaya dari PT. Accelist Lentera Indonesia.

Dapat dikatakan lingkungan kerja yang diciptakan PT. Accelist Lentera Indonesia bukan hanya dikantor pusat saja namun PT Accelist Lentera Indonesia harus memberikan juga keleluasaan karyawan dalam bekerja dan memberikan kesempatan pada karyawan yang ditempatkan pada customer PT. Accelist Lentera Indonesia untuk bisa ikut menyesuaikan di tempat kerja sesuai tuntutan customer yang dikomunikasikan dengan pekerja/karyawan yang bersangkutan. Sehingga karyawan dapat bekerja sesuai waktu yang dimiliki dan disesuaikan dengan customer.

Prinsipnya apa yang menjadi tugas pekerjaan dari karyawan dapat diselesaikan dengan baik dan dikomunikasikan pada kantor pusat dan customer untuk kesesuaian bersama sehingga tujuan pekerjaan dan efektifitas kerja menjadi optimal untuk itulah perlu peran komunikasi yang efektif dari pimpinan dan dari karyawan di kantor pusat kepada Project Manager (PM) customer PT. Accelist Lentera Indonesia disetiap project yang dikelola oleh PT. Accelist Lentera Indonesia di kantor customer

Komunikasi efektif antara atasan dan bawahan menjadi jembatan yang menghubungkan kepemimpinan dan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan. Dalam industri TI yang cepat berkembang, aliran informasi yang lancar dan transparan sangat penting untuk memastikan bahwa setiap anggota tim memahami tujuan proyek, ekspektasi kinerja, dan perubahan dalam lingkungan bisnis. Komunikasi yang baik juga memfasilitasi umpan balik yang konstruktif dan pengambilan keputusan yang partisipatif.

PT Accelist Lentera Indonesia, sebagai perusahaan konsultan TI yang berkembang pesat, tentu memiliki sejumlah tantangan dalam mengoptimalkan kinerja karyawannya. PT Accelist Lentera Indonesia perlu memiliki kepemimpinan type Servant Leadership di industri teknologi yang dinamis dan terus berkembang.

Perusahaan harus mampu mengimplementasikan gaya kepemimpinan yang melayani yang kita sebut sebagai Servant Leadership dalam lingkungan bisnis yang cepat berubah, keputusan cepat dan adaptasi konstan sungguh sangat diperlukan, sehingga jika ada resistensi dari beberapa pemimpin perusahaan yang menjadi customer PT. Accelist Lentera Indonesia harus dapat segera diatasi dengan baik dan komunikatif terutama bila ada customer PT. Accelist Lentera Indonesia yang terbiasa dengan pendekatan hierarchy Traditional. Maka sangat perlu faktor komunikasi untuk mengatasi perbedaan gaya kepemimpinan ini.

Menngeni lingkungan kerja, ada permasalahan kondisi kerja yang dimiliki karyawan yang bekerja di Klien PT. Accelist Lentera Indonesia yaitu mereka harus menyesuaikan mengikuti budaya kerja di klien PT. Accelist Lentera Indonesia yang bisa saja membutuhkan penyesuaian untuk hadirnya sebuah kinerja yang produktif karena bekerja sebagai *outsourcer workers* di perusahaan klien tentu tidak nyaman di kantor pusat PT Accelist Lentera Indonesia yang dapat berinteraksi langsung antar karyawan dengan pimpinan pusat, mereka harus adaptasi dengan lingkungan kerja dan kepemimpinan dari perusahaan yang menjadi customer PT Accelist lentera Indoensia. Demikian Juga bagi karyawan yang bekerja di rumah tentu berbeda dengan karyawan yang bekerja di Kantor pusat maupun di Klien PT. Accelist Lentera Indoensia.

Dalam hal komunikasi yang efektif antara atasan dan bawahan secara internal di PT Accelist Lentera Indonesia memang baik karena pimpinan PT Accelist Lentera Indoensia secara umum bersifat melayani dan terbuka kepada karyawan, artinya memberi peluang kepada karyawan untuk menyampaikan segala keluhan ataupun permasalahan untuk didiskusikan Bersama untuk mencari solusi. Namun ketika karyawan berhubungan dengan pihak klien PT. Accelist Lentera Indoensia tentu membutuhkan penyesuaian mengikuti gaya kepemimpinan dari perusahaan yang menjadi customer PT. Accelist Lentera Indoensia. Jadi apakah kepemimpinan dan lingkungan kerja ini sungguh berpengaruh terhadap kinerja karyawan jika tidak dimoderasi oleh komunikasi efektif dari pimpinan PT. Accelist Lentera Indonesia, dapat dinyatakan bahwa ada beberapa hal yang perlu diperhatikan yaitu,

Pertama, gaya kepemimpinan yang melayani yang berbeda antara pimpinan di PT. Accelist Lentera Indonesia dan gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh pimpinan Customer/Klien dari PT Accelist Lentera Indoensia kepada karyawan yang bersangkutan sehingga memungkinkan terjadinya perbedaan pemahaman terhadap kebutuhan dan ekspektasi klien dikarenakan perbedaan dalam sikap yang diterima sehingga bisa menghambat pemahaman. Kedua lingkungan kerja di PT Accelist Lentera Indonesia dan klien memiliki lingkungan dan budaya kerja yang berbeda yang tidak mudah untuk karyawan yang diutus/dipekerjakan di klien Accelist untuk berkarya Ketiga, komunikasi yang terjadi antara karyawan dan pimpinan Project PT Accelist Lntera Indonesia dan pimpinan perusahaan yang menjadi klien PT Accelist lentera Indonesia harus merupakan komunikasi yang efektif yang dapat dan mampu dipahami karyawan dengan baik sehingga perlu di upayakan membangun hubungan yang lebih dekat dengan klien karena bisa menjadi kontribusi pada miskomunikasi ini dan faktor lain yang dapat memperburuk situasi adalah tekanan waktu dalam menyelesaikan proyek, yang membuat tim PT Accelist Lentera Indonesia cenderung terburu-buru dan mengabaikan detail penting dalam menyelesaikan tugas pekerjaan yang harus dilakukan.

Namun apakah semua hal-hal diatas dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan di perusahaan yang menjadi customer PT Accelist Lentera Indoensia. Apakah gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja jika tidak dimoderasi dengan komunikasi efektif akan menghasilkan kinerja karyawan yang produktif. *Servant Leadership* dipilih sebagai variabel dalam penelitian ini karena konsep kepemimpinan yang melayani ini berfokus pada pemberdayaan dan kesejahteraan karyawan, yang berpotensi meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan. *Servant Leadership* menawarkan pendekatan yang berbeda dari gaya kepemimpinan tradisional, karena pemimpin tidak hanya memerintah, tetapi juga melayani kebutuhan timnya dengan tujuan membantu mereka berkembang dan mencapai potensi penuh.

*Servant Leadership* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Sapangga, 2016), (Kurniawan, 2019), dan (Azumastuti, 2020), sementara itu ada pendapat yang menyatakan bahwa *Servant Leadership* tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Hariyono, 2020) dan (Apriyanti & Abadiyah, 2022).

Lingkungan kerja dipilih sebagai variabel dalam penelitian ini karena memiliki peran penting dalam mempengaruhi Kinerja dan Produktivitas karyawan. Lingkungan kerja yang

kondusif, baik dari segi fisik maupun psikologis, dapat meningkatkan motivasi, kepuasan, dan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Ahmad et al., 2022), (Sihaloho & Siregar, 2020), dan (Moyau & Lobubun, 2021), sementara itu pendapat yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. (Alqorrib et al., 2023), (Akhiriani & Risal, 2023), dan (Ningsih et al., 2022)

Komunikasi efektif atasan dan bawahan dipilih sebagai variable moderasi dalam penelitian ini karena merupakan kunci utama dalam membangun hubungan yang baik antara atasan dan bawahan, serta dalam menciptakan kerja sama yang produktif di organisasi.

Komunikasi Efektif berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Suhendro et al., 2022) dan (Sembiring, 2017), sementara itu ada pendapat yang menyatakan bahwa Komunikasi Efektif tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Alqorrib et al., 2023) dan (Akbar, 2020).

Kinerja karyawan dipilih sebagai variabel dalam penelitian ini karena merupakan indikator utama keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan dan mempertahankan daya saingnya. Di PT Accelist Lentera Indonesia, kinerja karyawan menjadi isu yang krusial, mengingat bahwa produktivitas dan kualitas hasil kerja mereka sangat memengaruhi pencapaian target perusahaan di industri teknologi informasi.

Pimpinan PT Accelist Lentera Indonesia memiliki Servant Leadership yang baik dan konsisten namun apakah gaya kepemimpinan Servant Leadership yang baik ini akan terus konsisten ketika ada komunikasi yang tidak efektif kepada karyawan dan apakah betul Servant Leadership ini mempengaruhi kinerja karyawan PT Accelist Lentera Indonesia secara keseluruhan, oleh karena itu perlu untuk dibuktikan apakah Servant Leadership ini betul-betul konsisten dan mempengaruhi kinerja karyawan.

PT Accelist Lentera Indonesia memiliki lingkungan kerja yang baik, dengan beberapa type lingkungan kerja seperti Sebagian yang bekerja di rumah, Sebagian bekerja di kantor Sebagian lagi bekerja di customer/klien PT. Accelist Lentera Indonesia. Perbedaan type lingkungan kerja yang dimiliki PT. Accelist Lentera Indonesia menyebabkan munculnya pertanyaan penting mengenai sejauh mana lingkungan kerja tersebut secara konsisten mempengaruhi kinerja karyawan. Meskipun berbagai inisiatif telah diterapkan untuk menciptakan suasana kerja yang positif, dari berbagai situasi lingkungan kerja masing-masing karyawan tapi tantangan tetap ada dalam memastikan bahwa faktor-faktor tersebut benar-benar berkontribusi terhadap peningkatan kinerja secara berkelanjutan, sehingga perlu dilihat apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pimpinan PT Accelist Lentera Indonesia berusaha melakukan komunikasi yang efektif kepada setiap karyawannya dengan berbagai situasi lingkungan kerja masing-masing karyawan dengan system kerja yang memungkinkan terjadinya komunikasi efektif, namun pertanyaan penting muncul mengenai sejauh mana komunikasi ini benar-benar memperkuat atau bahkan memperlemah pengaruh Servant Leadership dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Meskipun komunikasi yang efektif dapat menciptakan hubungan yang harmonis dan mendukung Kinerja dan produktivitas karyawan, namun tetap ada kekhawatiran bahwa ketika komunikasi tidak efektif terjadi, dampaknya bisa merugikan kinerja karyawan secara signifikan, sehingga perlu diteliti apakah komunikasi efektif ini punya andil dalam mempengaruhi Servant Leadership dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan permasalahan yang peneliti temukan ini yaitu variable tentang Servant Leadership, Lingkungan kerja serta komunikasi efektif ini pengaruhnya terhadap kinerja karyawan maka peneliti melakukan penelitian ini dengan harapan melalui penelitian ini penulis ingin melihat pengaruh Pola Kepemimpinan (Servant Leadership) dengan Komunikasi Efektif Atasan dan Bawahan sebagai variabel moderasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Accelist Lentera Indonesia.

## METODE

Dalam penelitian ini akan menggunakan data primer yang diperoleh dengan memberikan pertanyaan berupa kuesioner kepada responden dalam hal ini adalah karyawan PT. Accelist Lentera Indonesia. Hasil kuesioner selanjutnya akan ditabulasi dan akan diajukan sebagai data input untuk kemudian diproses dengan software statistic guna keperluan pengujian hipotesis.

Objek penelitian merupakan sasaran untuk mendapatkan tujuan tertentu mengenai suatu hal yang akan dibuktikan secara objektif. Menurut Sugiyono, 2019 subjek penelitian merupakan suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variabel tertentu yang ditetapkan untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan. objek penelitian adalah variabel yang dapat diukur dan diteliti oleh peneliti. Sebagai objek dalam penelitian ini adalah Servant leardership, Lingkungan Kerja, Komunikasi efektif dan kinerja karyawan. Subject dari penelitian ini adalah Karyawan. Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Accelist Lentera Indonesia yang berjumlah 134 orang. Metode analisis data dilakukan untuk menganalisis data yang sudah dikumpulkan peneliti dari responden-responden terkait untuk mengetahui faktor apa saja yang mempengaruhi Kinerja Karyawan.

Data yang terkumpul akan dianalisa menggunakan teknik statistik melalui program SmartPLS versi 4 untuk mendukung temuan penelitian tentang dampak Servant Leadership, Lingkungan Kerja, dan Komunikasi Efektif terhadap Kinerja Karyawan. SmartPLS digunakan dalam penelitian ini karena program ini dapat melakukan analisis moderasi dan partial least square secara langsung dan bersamaan dalam sekali klik.

**Tabel 1. Definisi Operasional Variabel**

Variabel Penelitian	Definisi Variabel	Indikator	Skala Pengukuran
Servant Leadership	<i>Servant leadership</i> adalah suatu konsep kepemimpinan favorit yang mampu menjawab kebutuhan manusia sebagai anggota kelompok atau organisasi yang menjunjung tinggi hak pribadi (human rights) dan rasa kemanusiaan (humanity) (Lesminadi et al., 2022)	1.Pemberdayaan 2.Pelayanan terhadap Karyawan 3.Kerendahan Hati	Ordinal
Lingkungan Kerja	Komponen integral yang mencakup aspek sosial, fisik, dan psikologis di suatu instansi, yang berperan signifikan dalam memengaruhi kualitas dan produktivitas kinerja pegawai (Ahmad et al., 2022)	1. Kenyamanan Fisik 2. Hubungan Sosial 3. Keamanan Kerja	Ordinal
Komunikasi Efektif	Proses interaksi yang berhasil dalam mencapai tujuan individu dengan mempertimbangkan karakteristik penting yang mendukung pemahaman, kesenangan, pengaruh terhadap sikap, hubungan yang lebih baik, dan tindakan yang konkret (Ivana & Kurniawati, 2023)	1. Kejelasan Pesan 2. Umpan Balik 3. Keterbukaan	Ordinal
Kinerja Karyawan	Proses evaluasi yang dilakukan oleh perusahaan untuk menilai prestasi kerja karyawannya (Handoko, 2011).	1. Kualitas Kerja 2. Produktivitas 3. Ketepatan Waktu	Ordinal

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Statistik Deskriptif

**Tabel 2. Hasil Statistik Deskriptif**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Service_Quality	80	20	45	38.6	5.841
Lingkungan_Kerja	80	19	45	35.79	6.34
Komunikasi_Efektif	80	24	45	38.14	5.589
Kinerja_Karyawan	80	9	45	36.26	6.604
Valid N (listwise)	80				

Variabel Servant Leadership menunjukkan nilai minimum sebesar 20, nilai maksimum sebesar 45, dan menghasilkan nilai rata-rata sebesar 38.6, serta standar deviasi sebesar 5.841. Lalu variabel Lingkungan Kerja menunjukkan nilai minimum sebesar 19, nilai maksimum sebesar 45, dan menghasilkan nilai rata-rata sebesar 35.79, serta standar deviasi sebesar 6.34. Variabel Lingkungan Kerja menunjukkan nilai minimum sebesar 24, nilai maksimum sebesar 45, dan menghasilkan nilai rata-rata sebesar 38.14, serta standar deviasi sebesar 5.589. Variabel Kinerja Karyawan menunjukkan nilai minimum sebesar 9, nilai maksimum sebesar 45, dan menghasilkan nilai rata-rata sebesar 36.26, serta standar deviasi sebesar 6.604.

**Analisis Outer Model**

**Uji Validitas**

**Validitas Konvergen**

Uji Validitas Konvergen dilakukan untuk menguji apakah suatu item pernyataan valid atau tidak berdasarkan tingkat korelasi dari nilai loading factor dari indikator terkait. Suatu instrumen dianggap valid jika nilai loading factor-nya sebesar 0,50 (Hair et al., 2022, Ghozali, 2018).

**Tabel 3. Loading Factor**

Variabel	Indikator	Loading Factor	Standar	Keputusan
Servant Leadership	P01	0.618	0.5	Valid
	P02	0.827	0.5	Valid
	P03	0.799	0.5	Valid
	P04	0.884	0.5	Valid
	P05	0.846	0.5	Valid
	P06	0.717	0.5	Valid
	P07	0.759	0.5	Valid
	P08	0.816	0.5	Valid
	P09	0.842	0.5	Valid
Lingkungan Kerja	P10	0.725	0.5	Valid
	P11	0.666	0.5	Valid
	P12	0.794	0.5	Valid
	P13	0.776	0.5	Valid
	P14	0.740	0.5	Valid
	P15	0.513	0.5	Valid
	P16	0.740	0.5	Valid
	P17	0.638	0.5	Valid
	P18	0.722	0.5	Valid
Komunikasi Efektif	P19	0.780	0.5	Valid
	P20	0.822	0.5	Valid
	P21	0.714	0.5	Valid
	P22	0.803	0.5	Valid
	P23	0.827	0.5	Valid
	P24	0.847	0.5	Valid
	P25	0.718	0.5	Valid
	P26	0.733	0.5	Valid
	P27	0.658	0.5	Valid
Kinerja Karyawan	P28	0.864	0.5	Valid
	P29	0.823	0.5	Valid
	P30	0.515	0.5	Valid
	P31	0.705	0.5	Valid
	P32	0.868	0.5	Valid
	P33	0.860	0.5	Valid

Variabel	Indikator	Loading Factor	Standar	Keputusan
	P34	0.776	0.5	Valid
	P35	0.872	0.5	Valid
	P36	0.644	0.5	Valid

Berdasarkan hasil loading factor untuk setiap item pertanyaan pada tabel 4.5 yang berjumlah 36 pernyataan, semua 36 pernyataan dalam tabel tersebut valid yang dapat digunakan untuk analisis selanjutnya, karena nilai loading factor masing-masing pertanyaan lebih besar dari 0.50.

### Average Variance Extracted (AVE)

Uji Average Variance Extracted (AVE) dilakukan untuk menguji apakah suatu item pernyataan valid atau tidak berdasarkan kemampuan konstruk laten menjelaskan indikator. Suatu variabel laten dianggap valid jika nilai AVE lebih besar dari 0,50 (Hair et al., 2022).

**Tabel 4. Average Variance Extracted (AVE)**

	AVE	Standar	Keputusan
Servant Leadership	0.630	0.5	Valid
Lingkungan Kerja	0.499	0.5	Valid
Komunikasi Efektif	0.592	0.5	Valid
Kinerja Karyawan	0.606	0.5	Valid

Berdasarkan hasil AVE untuk setiap variabel laten pada tabel yang sebagian besar variabel laten tersebut valid karena nilai AVE masing-masing variabel laten lebih besar dari 0.50. Variabel Lingkungan Kerja tidak valid karena nilai AVE nya lebih kecil dari 0.50. Dalam uji reliabilitas ini hanya item-item pertanyaan yang valid saja yang dimasukkan dalam pengujian ini.

### Uji Reliabilitas

**Tabel 5. Cronbach Alpha**

	Cronbach Alpha	Standar	Keputusan
Servant Leadership	0.925	0.8	Reliabel
Lingkungan Kerja	0.872	0.8	Reliabel
Komunikasi Efektif	0.913	0.8	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.915	0.8	Reliabel

Dalam uji reliabilitas ini hanya item-item pertanyaan yang valid saja yang dimasukkan dalam pengujian ini. Dari tabel hasil Cronbach Alpha dapat dinyatakan bahwa semua variabel dalam penelitian ini reliabel, karena nilai Cronbach Alpha masing-masing variabel lebih besar dari 0.8.

### Analisis Inner Model Koefisien Determinasi

**Tabel 6. Koefisien Determinasi**

	Nilai
R-Square	0.721

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat diketahui bahwa variabel independen (Servant Leadership, Lingkungan Kerja, dan Komunikasi Efektif) menjelaskan variabel Kinerja Karyawan sebesar 72.1% sementara sisanya 27.9% dijelaskan oleh variabel lain di luar

penelitian ini. Angka koefisien determinasi di atas dapat dikategorikan sebagai kuat karena lebih besar dari 0.67 atau 67%. Dari hasil R-Square di atas dapat dinyatakan bahwa kontribusi variabel independen penelitian ini kuat terhadap Kinerja Karyawan, karena nilainya lebih besar dari 0.67.

**Uji Relevansi Prediksi (Q-Square)**

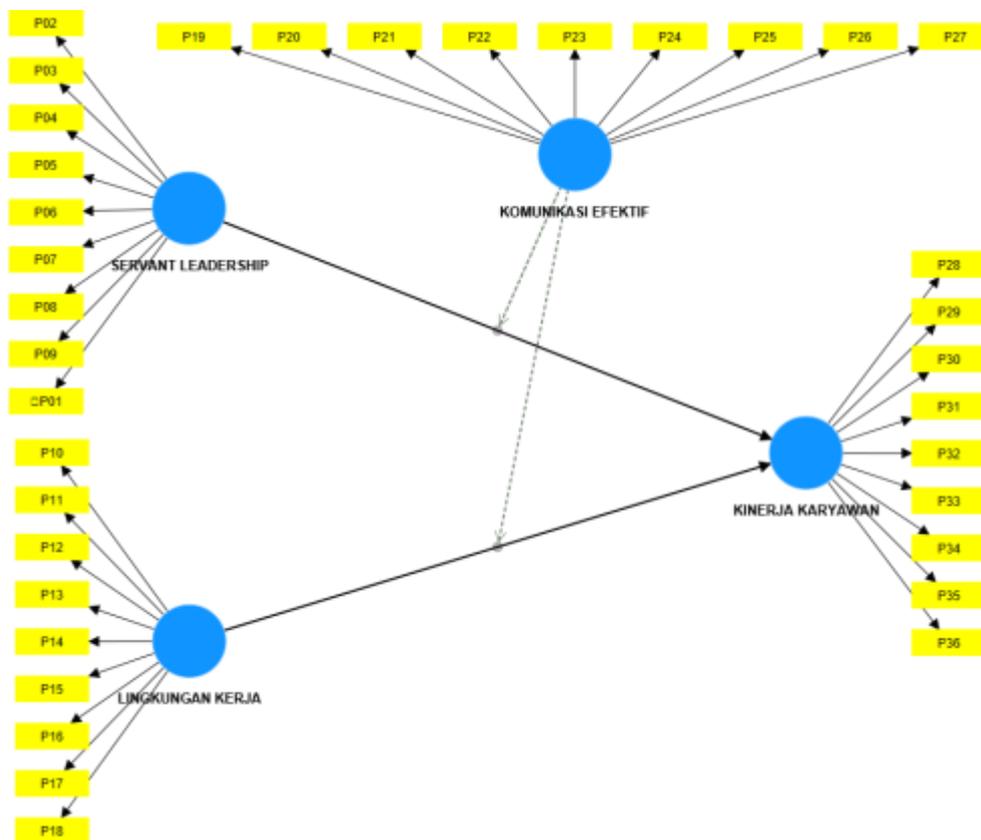
**Tabel 7. Q-Square**

Nilai	
Q-Square	0.403

Berdasarkan tabel di atas dapat dinyatakan bahwa model dalam penelitian memiliki relevansi prediktif karena nilai Q-Square lebih besar dari 0.403.

**Uji Hipotesis**

Uji hipotesis merupakan prosedur untuk menguji apakah suatu variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Uji hipotesis dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan Uji T, suatu variabel independen dinyatakan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen apabila nilai P-Value uji t lebih kecil dari Alpha 5% (0,05).



**Gambar 1. Model PLS**

**Tabel 8. Hasil Uji T**

	Original sample (O)	P values
Lingkungan Kerja -> Kinerja Karyawan	0.358	0.000
Servant Leadership -> Kinerja Karyawan	0.040	0.727
Komunikasi Efektif X Lingkungan Kerja -> Kinerja Karyawan	-0.062	0.611

	Original sample (O)	P values
Komunikasi Efektif X Servant Leadership -> Kinerja Karyawan	0.007	0.955

## Pembahasan

### Pengaruh Servant Leadership terhadap Kinerja Karyawan

Servant Leadership tidak signifikan terhadap kinerja karyawan berdasarkan hasil uji-t pada sub-bab sebelumnya, ini berarti bahwa Servant Leadership tidak menentukan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini bertentangan hasil penelitian yang dilakukan oleh Eka Sapengga (2016), Affandi (2023), dan Shasena (2021). Penelitian mereka ini memberi hasil bahwa Servant Leadership berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, tetapi hasil dari penelitian ini menunjukkan hasil sebaliknya. Dari hasil ini bisa dilihat bahwa Servant Leadership tidak menentukan Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil di atas dapat dijelaskan bahwa meskipun pemimpin berusaha melayani dan mendukung karyawan dengan penuh perhatian, hal ini tidak otomatis membuat karyawan bekerja lebih baik. Di PT Accelist Indonesia, karyawan mungkin lebih dipengaruhi oleh faktor lain seperti target kerja, fasilitas, atau penghargaan, bukan gaya kepemimpinan yang berorientasi pada pelayanan. Misalnya, seorang karyawan bisa tetap produktif meski pemimpinnya kurang menerapkan servant leadership, karena mereka fokus pada tanggung jawab atau insentif. Jadi, untuk meningkatkan kinerja karyawan, PT Accelist Indonesia sebaiknya fokus pada faktor lain di luar servant leadership, seperti pelatihan atau sistem penghargaan yang lebih jelas.

### Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan berdasarkan hasil uji-t pada sub-bab sebelumnya, ini berarti bahwa Lingkungan Kerja merupakan variabel penentu kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Yantika dan Rozzaid (2018), Karina dan Budiarti (2020), dan Sihalo dan Siregar (2020). Penelitian mereka ini memberi hasil bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dari hasil ini bisa dilihat bahwa Lingkungan Kerja merupakan faktor penentu utama dari Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil di atas dapat dijelaskan bahwa Lingkungan kerja di PT Accelist terbukti menjadi faktor kunci yang meningkatkan kinerja karyawan, Lingkungan kerja yang baik, sehat, dan kondusif di perusahaan ini mendukung kesejahteraan fisik dan mental karyawan, sehingga mereka dapat fokus tanpa gangguan, meningkatkan produktivitas, serta bekerja lebih kreatif. Selain itu, lingkungan kerja ini mendorong kolaborasi dan komunikasi antar karyawan, memperkuat kerja tim, dan memicu inovasi. Dengan berkurangnya stres, karyawan merasa betah, yang pada akhirnya menurunkan tingkat turnover dan biaya rekrutmen bagi perusahaan.

### Pengaruh Servant Leadership terhadap Kinerja Karyawan dimoderasi Komunikasi Efektif

Komunikasi Efektif tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan berdasarkan hasil uji-t pada sub-bab sebelumnya, ini berarti bahwa Komunikasi Efektif tidak memperkuat pengaruh Servant Leadership terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini tidak mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Suhendro dan Sofiaty (2020), Rozi (2020), dan Dinata (2022). Penelitian mereka ini memberi hasil bahwa Komunikasi Efektif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dari hasil ini bisa dilihat bahwa Komunikasi Efektif tidak memperkuat pengaruh Servant Leadership terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil di atas dapat dijelaskan bahwa Komunikasi Efektif meskipun merupakan faktor terpenting dalam suatu perusahaan, ternyata tidak terlalu menjadi faktor yang

menguatkan Servant Leadership itu sendiri. Hal ini terjadi karena para pemimpin di PT Accelist ini sifat Servant Leadershipnya sudah baik sehingga dengan hanya sekali komunikasi saja tanpa harus diulang berapa kali atau diatur pesannya dengan bahasa yang mudah, karyawan PT Accelist langsung mengerti dan mengerjakan perintah-perintah yang sudah diberi pimpinan dengan baik dan teratur.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dimoderasi Komunikasi Efektif**

Komunikasi Efektif tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan berdasarkan hasil uji-t pada sub-bab sebelumnya, ini berarti bahwa Komunikasi Efektif tidak memperkuat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini tidak mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Suhendro dan Sofiaty (2020), Rozi (2020), dan Dinata (2022). Penelitian mereka ini memberi hasil bahwa Komunikasi Efektif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dari hasil ini bisa dilihat bahwa Komunikasi Efektif tidak memperkuat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil di atas dapat dijelaskan bahwa Komunikasi Efektif meskipun merupakan faktor terpenting dalam suatu perusahaan, ternyata tidak terlalu menjadi faktor yang menguatkan Lingkungan Kerja itu sendiri. Hal ini terjadi karena para lingkungan kerja di PT Accelist ini sangat mendukung karyawan, lingkungan kerjanya tidak membuat stres karyawan, selain itu juga memungkinkan karyawan bekerja secara tekun dan kreatif tanpa beban, sehingga komunikasi efektif seperti membuat pesan dalam bahasa yang mudah dimengerti pihak awam tidak terlalu diperlukan karena Lingkungan Kerja dari perusahaan inilah yang membuat karyawan langsung mengerti apa yang harus dikerjakan olehnya, tanpa harus menunggu pesan dalam bahasa awam dari pimpinan PT Accelist.

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis data dan hasil pembahasan, maka kesimpulan yang dapat diperoleh dari penelitian ini yaitu Servant Leadership tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan, ini berarti Servant Leadership tidak menentukan Kinerja Karyawan. Lalu lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, ini berarti Lingkungan Kerja merupakan faktor penentu sekaligus penguat Kinerja Karyawan, jika Lingkungan Kerja baik maka Kinerja Karyawan akan baik juga.

Komunikasi Efektif tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan, ini berarti Komunikasi Efektif bukanlah faktor yang memperkuat pengaruh Servant Leadership terhadap Kinerja Karyawan, bisa diartikan bahwa Servant Leadership memberi pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan tanpa harus ditambahkan Komunikasi Efektif di dalamnya, meskipun servant leadership itu sendiri tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Terakhir komunikasi Efektif tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan, ini berarti Komunikasi Efektif bukanlah faktor yang memperkuat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan, bisa diartikan bahwa Lingkungan Kerja memberi pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan tanpa harus ditambahkan Komunikasi Efektif di dalamnya, Lingkungan kerja itu sendiri berpengaruh besar dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil analisis data dan hasil pembahasan, maka saran yang dapat diperoleh dari penelitian ini yakni PT Accelist perlu membuat lingkungan kerja di perusahaan tersebut lebih nyaman dan membuat karyawan bisa memaksimalkan potensi yang ada padanya. PT Accelist perlu mengevaluasi Servant Leadership dari para pimpinannya agar mereka dapat menjadi pemimpin yang baik bagi para karyawannya. Lalu PT Accelist perlu melakukan pelatihan komunikasi terhadap seluruh unsur perusahaan mulai dari karyawan sampai pimpinan, menciptakan saluran komunikasi yang terbuka dan transparan seperti forum diskusi, dan menggunakan aplikasi kolaborasi untuk mempercepat pertukaran informasi secara cepat dan efektif. Selanjutnya Peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel, menambahkan

jumlah responden, atau melakukan penelitian ini di tempat lain untuk memperkaya penelitian ini. R-Square = 72.1%, ini berarti masih terdapat 27.9% variabel yang belum diteliti oleh karena untuk peneliti selanjutnya perlu menambah variabel untuk menunjang penelitian lanjutan dari penelitian ini.

## REFERENSI

- Affandi, R. P. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Melayani terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi oleh Kepercayaan Organisasi di Satsamapta Polres Metro Bekasi Kota. *Jurnal Lentera Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1(1), Mei 2023.
- Akbar, D. M. (2020). Pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan (Studi pada KUD Karangploso Kabupaten Malang). *JIAGABI (Jurnal Ilmu Administrasi Niaga/Bisnis)*, 7(3), 97–101.
- Akhiriani, A. D., & Risal, T. (2023). Pengaruh lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen*, 2(1), 27–36.
- Alqorrib, Y., Jumawan, J., Maulia, I. R., Bukhari, E., & Supriyanto, S. (2023). Pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT X. *Jurnal Economina*, 2(11), 3351–3369.
- Apriyanti, E., & Abadiyah, R. (2022). Performance Improvement Through Servant Leadership Organizational Support and Communication on Employee Performance. *Indonesian Journal of Innovation Studies*, 20.
- 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 UNMER*, 3(1).
- Assa, A. F. (2023). Peran Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Intraco Penta Tbk. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 7(1), 381-398.
- Assa, A. F., & Dachi, A. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan B2N Digital Fotocopy. *Komitmen: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 4(1), 167-176.
- Azumastuti, M. (2020). Pengaruh servant leadership, komitmen organisasi dan burnout terhadap kinerja karyawan (Studi empiris pada karyawan PDAM Kabupaten Magelang). *Disertasi Universitas Muhammadiyah Magelang*.
- Dinata, Y.P. (2022). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Di Cv. Insan Pratama Surabaya. 6(7).
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 25* (9th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hair, J., Hult, G. T. M., Ringle, C., & Sarstedt, M. (2022). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)* (3rd ed.). SAGE Publishing.
- Handoko, T. H. (2011). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. Penerbit BPFE.
- Hariyono, Y. C. (2020). Pengaruh servant leadership terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja di UD. Anugrah Mulya Rejeki. *Agora, Jurnal Mahasiswa Manajemen Bisnis*, 8(2).
- Ivana, R., & Kurniawati, D. (2023). Komunikasi Efektif Dengan Pendekatan Psikologi. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(7), 351–363.
- Karina, V., Gadzali, S.S., & Budiarti, I. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hade Dinamis Sejahtera, *The World of Business Administration Journal*, 2(1), Juni 2020.

- Kurniawan, T. (2019). Pengaruh servant leadership terhadap kinerja karyawan di PT. Tata Mulia Nusantara Indah dengan persepsi budaya organisasional sebagai mediasi. *Agora*, 7(1), 1–6.
- Lesminadi, G., Hardjono, H., & Agustin, R. W. (2022). Servant leadership ditinjau dari penyesuaian sosial pada alumni program pengembangan kepemimpinan compassion Indonesia. *Jurnal Ilmiah Psikologi Candradiwa*, 6(2), 126–133.
- Moyau, H., & Lobubun, M. (2021). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan CV. Perkasa Motor di Kota Jayapura. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 12(1), 73–78.
- Ningsih, O. L., Zaki, H., & Hardilawati, W. L. (2022). Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru. . *ECOUNTBIS: Economics, Accounting and Business Journal*, 2(1), 52–63.
- Rozi, A. (2020). Pengaruh Komunikasi Yang Efektif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Federal International Finance (Fif) Di Pamulang. *E-Mabis: Jurnal Ekonomi Manajemen dan Bisnis*. 21(1). April 2020.
- Sapengga, S. E. (2016). Pengaruh Servant Leadership terhadap Kinerja Karyawan pada Pt. Daun Kencana Sakti Mojokerto. *Agora*, 4(1), 645–650.
- Sembiring, M. (2017). Pengaruh komunikasi yang efektif dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Karo. *Jurnal Agrica*, 10(2), 86–94.
- Shasena, D.R. (2021). Pengaruh Servant Leadership, Talent Management Dan Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan Pt Dimar Antika Nugraha Desa Bringin Badas Kediri. *Prosiding Seminar Nasional Manajemen, Ekonomi Dan Akuntansi*, 6(1), 1042-1051.
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Super setia sagita medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273–281.
- Suhendro, P. P., Zakiatuzzahrah, Z., & Sofiaty, D. R. (2022). Pengaruh komunikasi efektif terhadap kinerja karyawan CV Centrum Teknik Diesel Jakarta. *GANDIWA Jurnal Komunikasi*, 2(2), 34–44.
- Yantika, Y., Herlambang, T., Rozzaid, Y. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pemkab Bondowoso). *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 4(2).