BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berkecakupan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga meningkatkan kinerja perusahaan. Sumber daya manusia dapat juga disebut tenaga kerja, pekerja, karyawan dan potensi manusiawi yang dapat menggerakkan organisasi dalam mewujudkan eksistensi organisasi (Sihaloho & Siregar, 2020). Sumber daya manusia sangat penting bagi organisasi, karena sumber daya manusia mendukung terbentuknya dan berjalannya organisasi sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai. Tanpa sumber daya manusia, akan sulit bagi suatu organisasi untuk mencapai tujuannya dengan baik. Manusia (karyawan) sebagai motor penggerak kegiatan usaha perlu dikelola secara proporsional, seberapa baik sumber daya manusia di kelola akan menentukan kesuksesan perusahaan di masa mendatang. Untuk mencapai kinerja perusahaan yang maksimal, maka sumber daya manusia ataupun pegawai yang ada di dalam perusahaan tersebut harus mempunyai kinerja yang baik (Siahaan & Bahri, 2019).

Kinerja merupakan bagian yang sangat penting dan menarik bagi suatu lembaga atau perusahaan. Suatu lembaga menginginkan karyawan untuk bekerja sungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk menghasilkan kinerja yang baik. Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur

selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan, standar atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya (Sukmawati *et al.*, 2020). Kinerja karyawan memperlihatkan sebesar dan seberapa banyak karyawan memberikan kontribusi pada perusahaan atau organisasi. Menilai kinerja karyawan harus ada standar kinerja. Standar kinerja dapat digunakan sebagai salah satu ukuran untuk menentukan apakah kinerja itu baik atau tidak. Setiap perusahaan atau lembaga selalu dihadapkan dengan banyak tuntutan untuk melakukan tugasnya dan karyawan dituntut untuk dapat menghadapi dan memiliki kemampuan dalam dunia yang semakin maju. Karyawan diharapkan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh tanggung jawab, cekatan mampu menggunakan segala potensinya dengan efektif dan efisien (Prasetyo & Marlina, 2019). Diperlukan karyawan yang memiliki kompetensi untuk melakukan pekerjaan secara profesional, organisasi juga memperhatikan gaya kepemimpinan. Pemimpin biasanya menerapkan gaya kepemimpinan tertentu untuk mempengaruhi kinerja bawahannya.

Pertumbuhan dunia *fashion* khususnya di Bali sangat berkembang pesat terutama pada generasi anak muda. Pertumbuhan ini juga berdampak pada bisnis di dunia *fashion* yang terus mengalami peningkatan dan berdampak positif pada terciptanya lapangan kerja karena adanya berbagai komponen pendukungnya. Hal tersebut bisa dilihat munculnya banyak inovasi - inovasi terbaru bisnis *fashion* seiring perkembangan zaman saat ini, guna membuat konsumen tertarik akan produk yang dijual serta untuk memenuhi kebutuhan konsumen, Salah satunya juga dirasakan pada CV.Tanasol . Umumnya setiap perusahaan dalam menjalankan usahanya tidak terlepas dari adanya masalah kinerja karyawan, begitu pula yang dialami oleh CV.Tanasol.

CV.Tanasol merupakan merupakan sebuah toko yang menjual *handmade* sandal untuk kalangan anak muda terletak di Jalan Kecubung No 22, Sumerta Kaja, Kec. Denpasar Timur, Kota Denpasar, Bali. Perusahaan ini sudah memiliki 1 outlet dan juga 2 gudang yang berdiri sejak tahun 2018. Perusahaan ini terbilang sangat muda yang saat ini sudah melayani ratusan ribu pelanggan offline maupun online dari seluruh Indonesia terutama di Bali. Kualitas sandal yang ditawarkan, dipadukan dengan harga yang terjangkau menjadikan toko ini pilihan utama bagi para pelanggan. Pelayanan yang diberikan oleh kinerja pegawai juga turut berperan penting dalam perkembangan CV.Tanasol saat ini.

CV.Tanasol sangat membutuhkan kinerja pegawai yang tinggi untuk meningkatkan produktivitas, diharapkan dengan memiliki tanggung jawab yang tinggi, tujuan yang realitas, dan rencana kerja yang menyeluruh maka produktivitas akan meningkat. Hasil observasi dan wawancara peneliti dengan Kadek Dwi Ambarawati selaku kepala toko CV.Tanasol diperoleh informasi bahwa kinerja pegawai pada CV.Tanasol belum optimal. Manajemen CV.Tanasol dalam menjalankan operasionalnya didukung oleh 32 orang karyawan . Hal ini dapat dilihat pada Tabel 1.1 dapat dilihat dimana data kinerja karyawan bisa dilihat dari data komplain sebagai berikut

UNMAS DENPASAR

Tabel 1. 1
Data Komplain Terhadap Kinerja Pegawai pada CV. Tanasol

No	Tanggal	Komplain pembeli
1	30 Januari 2023	Jumlah sandal yang dipesan pembeli tidak sesuai dengan jumlah sandal yang dikirimkan
2	25 Februari 2023	Pembeli menerima sandal yang cacat dan mengembalikannya ke toko untuk diperbaiki. Namun, cacat tersebut masih ada setelah diterima kembali sehingga pembeli merasa kecewa
3	18 Agustus 2023	Pembeli merasa kecewa dengan pelayanan karyawan tidak ramah saat berjualan
4	14 Oktober 2023	Sandal hanya sekali digunakan untuk berpergian oleh pembeli, tetapi sudah terdapat bagian yang terkelupas
5	22 Januari 2024	Sandal yang dibeli oleh pembeli talinya terlalu panjang tidak sesuai dengan deskripsi dan stoknya cepat habis

(Sumber: CV. Tanasol)

Berdasarkan Tabel 1.1, data komplain terhadap kinerja karyawan di CV. Tanasol menunjukkan penurunan kinerja yang ditandai dengan beberapa kali komplain dari pembeli. Keluhan pembeli terkait kualitas layanan yang diberikan oleh karyawan mengindikasikan adanya permasalahan pada kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang kurang optimal, mengakibatkan kekecewaan pembeli menjadi salah satu faktor utama yang berkontribusi pada penurunan kinerja karyawan CV. Tanasol. Adanya komplain dari pembeli menunjukkan adanya permasalahan pada kinerja karyawan CV. Tanasol, yang dapat disebabkan oleh beberapa faktor. Beberapa faktor yang dapat memicu kurang baiknya kinerja karyawan yang dapat dilihat berdasarkan data komplain pada CV. Tanasol bisa disebabkan oleh faktor gaya kepemimpinan autentik, pelatihan kerja dan komunikasi pada karyawan tersebut.

Menurut (Jayanti & Wati, 2019) salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan. Dalam mempengaruhi, memotivasi, membimbing, mengarahkan, menggerakkan sumber daya manusia ,dalam menciptakan kinerja yang baik perlu sosok seorang yang memiliki kepemimpinan yang tepat (Hafidzi *et al.*, 2023). Adanya gaya kepemimpinan yang baik tertentu sangat dibutuhkan sehingga itu dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dalam melaksanakan fungsi kepemimpinan, seorang pemimpin perlu memperhatikan gaya kepemimpinannya. Kepemimpinan autentik merupakan pola perilaku pemimpin yang memanfaatkan dan meningkatkan kapasitas psikologis positif dan iklim etis yang positif, untuk mendorong kesadaran diri yang lebih besar, perspektif moral yang diinternalisasi, pemrosesan informasi yang seimbang, dan transparansi relasional dari para pemimpin yang bekerja dengan pengikut, mendorong pengembangan diri yang positif (Islam *et al.*, 2019). *Authentic Leadership* atau kepemimpinan otentik adalah seorang pemimpin yang mampu menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan secure dengan menggunakan ilmu psikologi sebagai variable mediator untuk masing–masing individu dalam organisasi secara optimal (Christina & Irianto, 2023)

Gaya kepemimpinan autentik adalah hubungan antara seorang pemimpin dan bawahannya secara langsung berdampak pada keamanan psikologis yang dirasakan bawahan dalam organisasi, sehingga seorang pemimpin autentik yang dapat menampilkan kejujuran dan integritas dari perilakunya akan memberikan rasa aman secara psikologis pada pegawai di tempat kerja (Chandrahaas & Narasimhan 2022). Gaya kepemimpinan autentik adalah pemimpin yang mempunyai rasa jujur di mana pun mereka berada dan

bagaimana kondisi atau situasi yang sedang dihadapi dan sangat sadar terhadap dirinya dalam berpikir. Hal ini juga didukung oleh hasil penelitian dilakukan oleh (Hasyimmi & Elmi, 2021) gaya kepemimpinan autentik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian oleh (Ihsan, 2021) *authentic leadership* atau gaya kepemimpinan autentik berpengaruh positif terhadap kinerja. Artinya, apabila tingkat gaya kepemimpinan autentik yang diberikan menurun/buruk maka akan semakin menurun kinerja karir karyawannya. Sebaliknya jika gaya kepemimpinan autentik yang diberikan meningkat maka kinerja karyawan dapat meningkat baik atau terarah. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh (Purwanto *et al.*, 2020) yang menyatakan gaya kepemimpinan autentik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai selain dari gaya kepemimpinan autentik adalah pelatihan kerja (Putri & Astuti, 2022). Pelatihan merupakan serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian-keahlian, pengetahuan, pengalaman ataupun perubahan sikap seseorang. Pelatihan dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci dan rutin. Menurut (Gustiana, 2022) pelatihan adalah proses dalam mengejar keterampilan yang dibutuhkan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, yang mana pelatihan karyawan memberikan pengetahuan praktis dan penerapannya dalam dunia kerja perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kerja dalam mencapai tujuan yang diinginkan organisasi perusahaan. Pelatihan adalah serangkaian kegiatan individu yang dirancang untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan secara sistematis dan memungkinkan karyawan mencapai kinerja profesional di bidang

keahliannya (Darmadi *et al.*, 2022). Pelatihan ini merupakan usaha-usaha yang sistematis untuk mengumpulkan informasi pada permasalahan kinerja dalam organisasi dan untuk mengoreksi kekurangan-kekurangan kinerja (Mutholib, 2019). Pada beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja adalah sebuah kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja dari pegawainya dengan diadakannya pelatihan, maka perusahaan melakukan investasi jangka panjang terhadap pengembangan nilai yang dimiliki perusahaan.

Adapun penelitian yang dilakukan oleh (Sayekti *et al.*, 2024) menyatakan bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, Artinya, bahwa pelatihan yang efektif dapat meningkatkan kualitas hasil kerja. Hasil penelitian (Marbun *et al.*, 2021) pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja dapat diartikan bahwa pelatihan mempunyai hubungan yang cukup kuat terhadap kinerja pegawai, semakin tinggi pelatihan yang diberikan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Lalu penelitian yang dilakukan oleh (Adzansyah *et al.*, 2023) juga menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja. Hasil yang diperoleh ini menjelaskan bahwa pelatihan yang diberikan pada karyawan dalam melakukan pekerjaan dapat menambah pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki sehingga mempengaruhi kinerjanya. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh (Andayani & Hirawati, 2021) yang menyatakan bahwa pelatihan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

(Dewi, 2021) menyatakan terdapat indikator lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu komunikasi. Komunikasi adalah proses bagaimana

pemberi pesan memberikan informasi berupa pesan ataupun ide kepada penerima pesan agar dapat mengerti apa yang ingin disampaikan diperlukan komunikasi yang baik juga (Joni & Hikmah, 2022). Komunikasi dapat digunakan sebagai proses untuk mentransfer informasi dari pengirim (*sender*) ke penerima pesan (*receiver*) dengan menggunakan berbagai media yang efektif sehingga penerimaan pesan dapat memahami dengan jelas dan mudah (Ginting *et al.*, 2019). Komunikasi adalah sebuah proses dua arah dalam penyampaian informasi atau pesan-pesan oleh seseorang kepada orang lain dengan tujuan dapat saling mengerti dan memahami (Aditya, 2024). Berdasarkan berbagai pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa komunikasi adalah proses penyampaian informasi dari satu pihak ke pihak lain, baik dari individu maupun kelompok untuk dapat menyelesaikan masalah yang terjadi dan dengan adanya komunikasi membuat kerja sama tim semakin mudah sehingga perusahaan dapat bergerak lebih maju.

Pada penelitian yang dilakukan (Rialmi & Morsen, 2020) menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh positif pada kelangsungan kinerja karyawan yang berarti semakin tingginya komunikasi pada karyawan maka meningkat pula kinerja karyawan tersebut. Hasil penelitian (Febriani *et al.*, 2023) menyatakan bahwa antara komunikasi dengan kinerja sangat berpengaruh signifikan, yang berarti bahwa komunikasi yang ada di seorang karyawan dalam melakukan pekerjaan sangat berpengaruh terhadap kinerja yang mereka hasilkan dalam melakukan pekerjaan. Berdasarkan penelitian yang (Putra & Haryadi, 2022) juga menyatakan bahwa komunikasi sangat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Apabila komunikasi mengalami peningkatan, maka kinerja karyawan

juga akan mengalami peningkatan dan apabila komunikasi antar karyawan turun maka akan mengurangi kinerja karyawan. Berbeda dengan peneliti yang dilakukan oleh (Silalahi *et al.*, 2021) yang menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Fenomena yang terjadi pada CV.Tanasol saat ini menunjukkan penurunan kualitas kinerja dari karyawan dan berdampak pada CV.Tanasol. Hal ini ditandai dengan karyawan yang cenderung menghindari inisiatif dan memberikan kontribusi yang kurang optimal yang pada akhirnya berdampak negatif terhadap kinerja perusahaan. Fenomena lain yang ditemukan oleh peneliti yaitu terlihat lamanya karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya yang mengakibatkan lambatnya proses produksi dan juga sering terjadi kesalahan dalam pembuatan sandal terjadi secara berulang, yang disebabkan oleh kurangnya detail dalam instruksi dan kurangnya komunikasi antar karyawan. Instruksi yang tidak lengkap mengenai proses pembuatan sandal menyebabkan karyawan kesulitan memahami dan menjalankan tugas mereka dengan tepat.

Semakin berkembangnya kebutuhan akan informasi dewasa ini, CV.Tanasol menyadari sepenuhnya bahwa pelayanan terhadap konsumen akan dapat dilakukan dengan baik apabila kinerja karyawan yang tinggi sehingga tidak mengecewakan para konsumen. Kinerja akan dapat terwujud apabila terdapat gaya kepemimpinan yang baik, pelatihan kerja dan komunikasi yang baik. Melihat betapa pentingnya sumber daya manusia didalam mengoprasikan perusahaan dengan individu yang berbeda-beda, maka seseorang karyawan harus benar-benar berkualitas dan mampu menyelesaikan tugasnya dengan baik sehingga dapat menciptakan kinerja yang tinggi. Kinerja yang tinggi tentu akan

dapat membawa perusahaan dalam mencapai tujuan yang diharapkan. Seperti kehidupan usaha yang normal dalam jangka panjang. Melihat berbagai fenomena permasalahan yang terjadi pada CV.Tanasol dan berdasarkan penelitian terdahulu, peneliti tertarik untuk meneliti tentang “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Autentik, Pelatihan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan CV.Tanasol”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka rumusan masalah yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Apakah gaya kepemimpinan autentik berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV.Tanasol?
- 2) Apakah pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV.Tanasol?
- 3) Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV.Tanasol?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang disampaikan diatas maka yang menjadi tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan autentik terhadap kinerja karyawan pada CV.Tanasol
- 2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV.Tanasol
- 3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada CV.Tanasol

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang disampaikan diatas maka yang menjadi tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

1) Manfaat Teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat terhadap bidang ilmu manajemen SDM tentang pengaruh Gaya Kepemimpinan Autentik, Pelatihan kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan.

2) Manfaat Praktis

a) Bagi Penulis

i) Untuk melengkapi syarat guna meraih gelar Sarjana Ekonomi (S1) Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar.

ii) Untuk mengaplikasikan ilmu yang telah diperoleh ke dalam praktek bisnis khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia.

b) Bagi Fakultas atau Universitas

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperluas wawasan dan pengetahuan mengenai kinerja karyawan dan juga merupakan sumbangan atau tambahan kepustakaan serta referensi bagi mahasiswa yang akan meneliti lebih lanjut terhadap masalah yang terkait.

c) Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya dan digunakan sebagai perbandingan bagi penulis yang meneliti fenomena sejenis.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Goal Setting Theory

Teori penetapan tujuan (*goal setting theory*) awalnya dikemukakan oleh Edwin Locke (1968) yang mengatakan adanya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dengan prestasi kerja (kinerja). *Goal setting theory* merupakan salah satu bentuk teori motivasi. Teori penetapan tujuan atau *goal setting theory* merupakan model individual yang menginginkan untuk memilih tujuan, memiliki tujuan, serta menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan. Dalam penelitian ini, *goal setting theory* berkaitan pada kinerja karyawan.

Kinerja karyawan merupakan hal yang mendasar bagi suatu perusahaan untuk dapat mencapai tujuan yang ditetapkan. Konsep dasar teori ini adalah seseorang yang memahami tujuan (apa yang diharapkan oleh organisasi kepadanya) akan mempengaruhi perilaku kerjanya. *Goal setting theory* menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya. Prinsip dasarnya adalah jika seseorang melihat bahwa performance yang tinggi itu merupakan jalur (*path*) untuk memuaskan *needs (goal)* tertentu, maka ia akan berhak mengikuti jalur

tersebut sebagai fungsi dari *level of needs* yang bersangkutan (*facilitating process*).

Salah satu karakteristik dari goal setting theory atau teori penetapan tujuan yaitu tingkat kesulitan suatu tujuan. Pada tingkat kesulitan yang berbeda, maka motivasi individu untuk mencapai tujuan juga berbeda. Pada tingkat kesulitan yang rendah akan membuat individu cenderung berpandangan bahwa tujuan yang ia miliki merupakan pencapaian rutin yang mudah dicapai, sehingga hal ini dapat menurunkan motivasi individu dalam mengembangkan kemampuan yang dimiliki dan berkeaktifitas. Sebaliknya, pada tingkat kesulitan tujuan yang tinggi dan masih mungkin untuk dicapai, maka seorang individu tersebut akan cenderung memikirkan cara agar tujuannya mampu tercapai, sehingga individu tersebut memiliki motivasi yang lebih besar daripada saat dihadapkan pada tujuan dengan tingkat kesulitan yang rendah.

Apabila seorang individu berkomitmen untuk mencapai tujuannya, maka hal ini akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kinerjanya. Proses ini mampu menjadi sarana untuk mengembangkan kreativitas serta kreativitas individu untuk menggapai tujuannya (Ginting & Ariani, 2017). Berdasarkan pendekatan *goal setting theory*, kinerja yang tinggi merupakan tujuan yang ingin dicapai oleh suatu perusahaan. Pada tahun 1990, Locke dan Latham mempublikasikan hasil kerjanya dan merumuskan lima prinsip sukses *goal setting*. Berdasarkan riset mereka, ternyata sebuah *goal* akan memotivasi dan meningkatkan kinerja jika memenuhi unsur sebagai berikut:

- 1) *Clarity* (kejelasan): pastikan *goal* tersebut jelas, spesifik dan terukur.
- 2) *Challenge* (tantangan): pastikan *goal* tersebut relevan, dianggap penting, dan menantang.
- 3) *Commitment* (komitmen): pastikan *goal* tersebut dipahami dan disepakati bersama.
- 4) *Feedback* (umpan balik): pastikan ada metode pengukuran keberhasilan dan umpan balik terhadap usaha meraih *goal* tersebut.
- 5) *Task Complexity* (kompleksitas tugas): buat *goal* anda sedikit kompleks tanpa membuatnya menjadi membingungkan. Artinya berikanlah seseorang waktu yang cukup untuk mencapai *goal*-nya atau mempelajari hal yang mereka butuhkan untuk mencapai *goal*-nya.

Goal setting theory mengisyaratkan bahwa seorang individu berkomitmen pada tujuan. Jika seorang individu berkomitmen untuk mencapai tujuannya, maka hal ini akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kinerjanya. Tujuan yang dapat diterima memotivasi seseorang untuk melakukan kinerja terbaik dalam pencapaian tujuannya. Dalam cakupannya pada gaya kepemimpinan autentik, pelatihan kerja dan komunikasi dengan lima prinsip sukses *goal setting* oleh Locke dan Latham memainkan peran penting dalam mencapai tujuan organisasi. Dalam prinsip *goals setting theory*, *clarity* (kejelasan), di mana pemimpin autentik menekankan transparansi dan secara terbuka dalam berbagi informasi tentang proses, ekspektasi, menjelaskan tujuan organisasi dengan jelas serta peran masing-masing karyawan dalam pencapaian tujuan dengan kejelasan ini mengurangi ketidakpastian dan membantu karyawan merasa

lebih percaya diri dalam menyelesaikan tugas yang kompleks (*task complexity*) sehingga meningkatkan motivasi mereka untuk mencapai tujuan tersebut. Pelatihan kerja yang efektif mendorong karyawan untuk menetapkan tujuan. Hal ini sejalan dengan prinsip *goal setting theory*, di mana *challenge* (tantangan) dalam pelatihan kerja mendorong peningkatan kinerja dan *commitment* (komitmen) mereka dalam mencapai tujuan. Komunikasi juga mendukung prinsip *feedback* (umpan balik) dalam *goals setting theory*, di mana komunikasi umpan balik membantu karyawan untuk memperbaiki kinerja sehingga mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Goals setting theory digunakan dalam penelitian ini karena teori ini berkaitan pada kinerja karyawan dan dapat menjelaskan model penelitian yaitu variabel penelitian memiliki hubungan antar variabel penelitian. Gaya kepemimpinan autentik berhubungan dengan *goals setting theory* karena semakin baik gaya kepemimpinan autentik yang diberikan akan memotivasi dan meningkatkan kinerja dari karyawan. Variabel pelatihan kerja dan komunikasi juga berhubungan dengan *goals setting theory* karena semakin efektif pelatihan dan komunikasi maka motivasi dan kinerja dari karyawan akan meningkat. Berdasarkan pendekatan *goal setting theory*, kinerja yang tinggi merupakan tujuan yang ingin dicapai sedangkan variabel gaya kepemimpinan autentik, pelatihan kerja dan komunikasi sebagai faktor penentu. Semakin tinggi faktor penentu tersebut maka akan semakin tinggi pula kemungkinan pencapaian tujuannya. Berdasarkan hal tersebut maka *goals setting theory* digunakan pada penelitian ini.

2.1.2 Kinerja

2.1.2.1 Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang tercapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2019). Menurut (Hermina & Yosepha, 2019) kinerja (*work performance*) adalah kualitas dan kuantitas kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pendapat di atas dapat dipahami bahwa kinerja merupakan prestasi kerja (*performance*) baik bersifat kuantitas maupun kualitas yang dicapai oleh seseorang selama periode tertentu biasanya dalam waktu satu tahun. Manajemen kinerja adalah keseluruhan strategi kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan/organisasi. Sebagaimana diketahui bahwa kelangsungan hidup suatu organisasi tergantung salah satu dari segi kecakapan, keterampilan, keterampilan pengetahuan, dan kesungguhan pegawai yang bersangkutan.

2.1.2.2 Faktor – faktor yang mempengaruhi Kinerja

Menurut (Kasmir, 2016) Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai baik dari segi hasil kerja maupun perilaku kerja adalah sebagai berikut

a) Kemampuan dan keahlian

Merupakan dan kompetensi atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaannya. Semakin tinggi tingkat kemampuan

yang dimiliki karyawan untuk menyelesaikan tugas dengan benar sesuai dengan yang ditetapkan, maka akan memberikan kinerja yang baik pula.

b) Pengetahuan

Terkait dengan pemahaman yang dimiliki seseorang tentang pekerjaannya. Pengetahuan yang mendalam tentang tugasnya dapat menghasilkan kinerja yang baik, sebaliknya jika karyawan tidak atau kurang memiliki pengetahuan tentang pekerjaannya, maka akan mengurangi hasil atau kualitas kinerjanya yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerjanya.

c) Rancangan kerja

Merupakan perencanaan tugas yang dapat mempermudah karyawan dalam mencapai tujuannya. Apabila rancangan pekerjaan tersebut baik, maka akan membantu dalam melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan efektif. Sebaliknya jika suatu pekerjaan tidak memiliki rancangan maka akan sulit untuk menyelesaikan pekerjaannya secara tepat dan benar. Pada dasarnya rancangan pekerjaan diciptakan untuk memudahkan karyawan dalam melakukan pekerjaan.

d) Kepribadian

Mengacu pada karakter dan sifat individu. Kepribadian yang positif dapat mendorong seseorang untuk bekerja dengan penuh tanggung jawab, yang pada akhirnya mempengaruhi hasil kerja.

e) Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi, maka karyawan akan terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.

f) Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

g) Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam berinteraksi dan memberikan arahan kepada bawahannya. Kepemimpinan atau sikap pemimpin ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

h) Budaya organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki suatu organisasi atau perusahaan. Normanorma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan.

i) Kepuasan kerja

Merupakan tingkat kebahagiaan atau kepuasan yang dirasakan seorang karyawan terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja yang tinggi cenderung berdampak positif pada hasil kerja.

j) Lingkungan kerja

Merupakan suasana atau kondisi lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta

hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Lingkungan yang nyaman dan kondusif dapat meningkatkan kinerja, sementara lingkungan yang tidak nyaman dapat berdampak negatif.

k) Loyalitas

Karyawan yang setia atau loyal akan cenderung mempertahankan ritme kerja, terpengaruh oleh godaan dari pihak lain. Loyalitas akan terus membangun agar terus bekerja menjadi lebih baik dengan merasa bahwa perusahaan seperti miliknya sendiri. Pada akhirnya loyalitas akan mempengaruhi kinerja karyawan.

l) Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan dalam menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja, atau dengan kata lain komitmen adalah kepatuhan untuk menjalankan kesepakatan yang telah dibuat. Komitmen ini mendorong mereka untuk bekerja dengan baik dan memenuhi janji atau kesepakatan yang telah dibuat.

m) Disiplin kerja

Merupakan upaya karyawan untuk menjalankan aktivitas kerja dengan sungguh-sungguh, disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Karyawan yang disiplin akan mempengaruhi kinerja.

2.1.2.3 Indikator Kinerja

Menurut (Sutrisno, 2019) mengemukakan bahwa indikator dari kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

a) Hasil Kerja

Meliputi tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan oleh karyawan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.

b) Pengetahuan Pekerjaan

Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari karyawan. Pengetahuan pekerjaan dapat mencerminkan sejauh mana karyawan dapat memahami jasa yang dimiliki perusahaan.

c) Inisiatif

Tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul. Kemampuan mengenali masalah dan mengambil tindakan korektif, memberikan saran-saran untuk peningkatan dan menerima tanggung jawab menyelesaikan.

d) Kecekatan Mental

Tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.

e) Sikap

Perilaku karyawan terhadap perusahaan atau teman sekerja dan tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.

f) Disiplin Waktu dan Absensi

Tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran karyawan ditempat kerja, untuk bekerja sesuai dengan waktu/jam kerja yang telah

ditentukan perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2019), mengemukakan bahwa indikator kinerja karyawan, yaitu:

- a) Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang pegawai mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan
- b) Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.
- c) Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh pegawai mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
- d) Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban pegawai untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

2.1.3 Gaya Kepemimpinan Autentik

2.1.3.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan Autentik

Gaya kepemimpinan autentik merupakan pola perilaku pemimpin yang memanfaatkan dan meningkatkan kapasitas psikologis positif dan iklim etis yang positif, untuk mendorong kesadaran diri yang lebih besar, perspektif moral yang diinternalisasi, pemrosesan informasi yang seimbang, dan transparansi relasional dari para pemimpin yang bekerja dengan pengikut, mendorong pengembangan diri yang positif (Winbaktianur & Sutono, 2019). Kepemimpinan autentik merupakan

kemampuan dan proses yang menekankan pada kapasitas psikologis yang positif dalam konteks organisasi yang maju, menghasilkan kesadaran diri, pengembangan diri dan perilaku positif yang lebih besar pada pemimpin dan pengikutnya (Abidin & Latif, 2021).

Gaya kepemimpinan autentik menurut (Chandrahaas & Narasimhan, 2022) adalah hubungan antara seorang pemimpin dan bawahannya secara langsung berdampak pada keamanan psikologis yang dirasakan bawahan dalam organisasi, sehingga seorang pemimpin autentik yang dapat menampilkan kejujuran dan integritas dari perilakunya akan memberikan rasa aman secara psikologis pada pegawai di tempat kerja. Berdasarkan berbagai pendapat tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan autentik adalah pemimpin yang mempunyai rasa jujur di mana pun mereka berada dan bagaimana kondisi atau situasi yang sedang dihadapi dan sangat sadar terhadap dirinya dalam berpikir maupun berperilaku berdasarkan pada nilai dan keyakinan yang dimilikinya.

2.1.3.2 Faktor-faktor yang Memengaruhi Gaya Kepemimpinan Autentik

(Safitri *et al.*, 2023) berpendapat bahwa terdapat faktor - faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan autentik yaitu kapasitas psikologis yang positif. Interpretasi moral, dan peristiwa hidup yang penting.

a) Kapasitas psikologis yang positif

Terdapat empat karakter psikologis positif utama yang dapat memberi pengaruh pada kepemimpinan autentik yaitu, keyakinan, harapan, optimisme, dan keuletan

ii. Keyakinan mengacu pada nilai diri: kita memiliki keyakinan

bahwa lebih termotivasi untuk lebih sukses, ulet saat masalah muncul, dan menerima challenge

iii. Harapan merupakan keadaan motivasional yang positif didasarkan pada ketekunan dan keyakinan dalam tujuan mereka

iv. Optimisme mengacu pada proses psikologis dalam melihat situasi dari prespektif dan memiliki harapan yang disukai tentang masa depan

v. Keuletan merupakan daya tamping untuk pulih diri dan menyesuaikan pada situasi yang tidak menyenangkan. Hal ini mencakup semua kemampuan untuk beradaptasi secara positif. Selama masa masa yang tidak mudah orang ulet mampu membangkitkan dari masa sulit untuk menjadi lebih kuat

b) Interpretasi moral

Interpretasi moral merupakan kapasitas yang etis tentang suatu masalah yang benar atau salah, bagus atau buruk.

c) Peristiwa penting dalam hidup

Peristiwa penting dalam hidup. Milestone adalah peristiwa yang membentuk kehidupan masyarakat ini bisa berupa peristiwa penting.

2.1.3.3 Indikator Gaya Kepemimpinan Autentik

Menurut (Winbaktianur & Sutono, 2019) mengemukakan indikator kepemimpinan autentik yaitu sebagai berikut:

a) Kewaspadaan Diri

Meningkatnya kewaspadaan diri adalah faktor perkembangan penting bagi

pemimpin otentik dengan mengenali diri sendiri. Pemimpin otentik memiliki pemahaman yang kuat seputar kediriannya sehingga menjadi pedoman mereka baik dalam setiap proses pengambilan keputusan maupun dalam perilaku kesehariannya. Kewaspadaan diri juga melibatkan kesadaran akan kekuatan diri, kelemahan diri, sebagai unsur-unsur yang saling bertolak belakang yang ada pada setiap manusia.

b) Nilai

Pemimpin otentik akan melawan setiap tuntutan situasional serta sosial yang dianggap mencoba melemahkan nilai-nilai yang mereka miliki. Nilai juga menyediakan dasar bagi tindakan pemimpin dalam upaya penyesuaian mereka atas kebutuhan komunitas yang mereka pimpin. Nilai dipelajari lewat proses sosialisasi.

c) Emosi

Pemimpin otentik juga memiliki kewaspadaan diri yang bersifat emosional. Semakin tinggi kecerdasan emosional seseorang, semakin waspada mereka atas emosi tersebut sehingga dapat memahami pengaruhnya atas proses kognitif dan kemampuan pembuatan keputusannya. Kesadaran diri seputar dimensi emosi seseorang merupakan prediktor kunci untuk membangun kepemimpinan yang efektif.

d) Tujuan

Pemimpin otentik berorientasi pada masa depan. Mereka secara terus-menerus berupaya mengembangkan baik dirinya maupun para pengikutnya.

Tindakan pemimpin otentik diarahkan oleh motif motif untuk menyempurnakan dirinya.

Menurut (Hidayati, 2021) membuat konsep kepemimpinan autentik sebagai pola perilaku pemimpin yang berkembang yang didasari pada karakter psikologis positif dan etika yang kuat. Kepemimpinan diukur dengan empat indikator, antara lain:

- a) Kewaspadaan diri (*Self-awareness*), proses ketika pemimpin mengetahui dirinya sendiri, kekuatan, kelemahan, dan memengaruhi orang lain. Bagian dari keseluruhan ini menggambarkan nilai, jati diri, emosi, motivasi, tujuan, dan mengetahui dalam memberikan kesadaran akan perasaannya sendiri.
- b) Pengelolaan berimbang (*Balanced-Processing*), sebelum membuat keputusan, menganalisis semua informasi yang berguna sesuai dengan kenyataan yang ada. Menganalisis fakta, data eksternal dan *self-referential*. Hal ini menunjukkan bahwa pemimpin tidak melebih lebihkan atau mengabaikan informasi, serta secara objektif menganalisis data penting sebelum membuat keputusan. Hal tersebut memungkinkan pemimpin untuk menghindari bias. Komponen ini dipandang autentik karena pemimpin terbuka mengenai perspektif dan juga objektif dalam mempertimbangkan perspektif orang lain.
- c) Transparansi hubungan (*Relational transparency*), merupakan pembagian secara terbuka mengenai pemikiran pemimpin, dan perasaan pemimpin pada karyawannya. Menjaga hubungan pemimpin dengan karyawan dengan berdasarkan ketulusan dan kejujuran. Transparansi hubungan terjadi apabila pemimpin membagikan perasaan, motivasi, dan keinginan hatinya dengan orang lain dengan cara yang tepat. Hal tersebut termasuk dengan menunjukkan sisi positif dan negatif dari pimpinan sendiri kepada

karyawannya. Inti dari komponen ini adalah komunikasi yang terbuka dan nyata dalam sebuah hubungan.

- d) Perspektif moral yang terinternalisasi (*internalized-moral perspektif*), merupakan hal mengacu kepada self-regulation (pengaturan diri sendiri) yang dipandu oleh standar internal moral, etika dan nilai-nilai dalam menghadapi tekanan dari grup, sosial, atau organisasi. Hal tersebut menghasilkan perilaku yang etis dan transparan. Komponen ini dipandang autentik karena aksi pemimpin konsisten sesuai dengan moral dan keyakinan yang dimiliki.

2.1.4 Pelatihan Kerja

2.1.4.1 Pengertian Pelatihan Kerja

Menurut (Gustiana *et al.*, 2022) Pelatihan kerja merupakan suatu pendekatan penting dalam pengembangan sumber daya manusia yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi karyawan. Pelatihan adalah serangkaian kegiatan individu yang dirancang untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan secara sistematis dan memungkinkan karyawan mencapai kinerja profesional di bidang keahliannya (Darmadi *et al.*, 2022). Pelatihan ini merupakan usaha-usaha yang sistematis untuk mengumpulkan informasi pada permasalahan kinerja dalam organisasi dan untuk mengoreksi kekurangan-kekurangan kinerja (Mutholib, 2019)

Pelatihan menurut (Mulyani, 2019) merupakan suatu program yang bertujuan untuk menutupi gap antara kecakapan karyawan dengan

permintaan jabatan, selain itu juga untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas karyawan dalam mencapai sasaran kerja. Pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Berdasarkan berbagai pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa Pelatihan Kerja berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk membantu pegawai untuk mencapai keahlian atau kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaan diadakannya pelatihan kerja, maka perusahaan melakukan investasi jangka panjang terhadap pengembangan nilai yang dimiliki perusahaan.

2.1.4.2 Faktor – Faktor yang mempengaruhi Pelatihan Kerja

Faktor yang mempengaruhi pelatihan kerja menurut (Mangkunegara, 2019) yaitu sebagai berikut :

a) Perbedaan individu pegawai

Setiap pegawai memiliki karakteristik individu yang berbeda-beda. Hal ini perlu menjadi perhatian agar program pelatihan yang diberikan dapat sesuai dengan kebutuhan dan karakter peserta yang mengikuti program tersebut.

b) Hubungan dengan jabatan analisis

Menjaga hubungan yang harmonis atau menjaga komunikasi yang baik dengan jabatan memiliki pengaruh yang besar. Adanya komunikasi yang baik diharapkan keduanya saling bekerjasama untuk memenuhi dasar keinginan dan kebutuhan baik bagi organisasi maupun karyawan. Motivasi seseorang dalam mengikuti pelatihan perlu diperhatikan. Karyawan yang memiliki motivasi positif tentu hasil yang

akan diraihinya pun positif. Sebaliknya, jika motifnya negatif tentu akan merugikan.

c) Partisipasi aktif

Peran peserta dalam program pelatihan harus partisipatif dan aktif. Sikap seperti itu karyawan dapat memahami materi dengan lebih baik dan mampu mengimplementasikannya di bidang kerjanya.

d) Seleksi peserta penataran

Seleksi dilakukan untuk melihat karyawan mana saja yang membutuhkan program pelatihan dan yang tidak.

e) Metode pelatihan

Metode pelatihan yang sesuai akan berdampak baik pula pada hasil yang dicapai.

2.1.4.3 Indikator Pelatihan Kerja

Indikator adalah suatu standar dasar yang menunjukkan kondisi tertentu yang digunakan dalam mengukur perubahan. Pada penelitian ini, indikator pelatihan menurut (Wahyuningsih, 2019) yaitu sebagai berikut:

- a) Tujuan pelatihan,
- b) Materi sistem pelatihan,
- c) Metode yang digunakan,
- d) Instruktur pelatihan/kualifikasi pelatih,

Adapun indikator menurut (Farisi & Lesmana, 2022) Pelatihan bisa diukur dari beberapa aspek, yaitu:

a) Instruktur

Sikap dan keterampilan yang dimiliki seorang instruktur dalam menyampaikan untuk mendorong orang/ individu supaya mau belajar.

b) Materi

Isi dari materi untuk program-program pelatihan yang relevan dan sejalan dengan kebutuhan pelatihan.

c) Metode pelatihan

Metode pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan gaya belajar dari peserta pelatihan.

d) Tujuan pelatihan

Karyawan harus bisa meningkatkan kinerja dan meningkatkan daya saing dalam bekerja.

e) Lingkungan

Lingkungan yang mendukung dapat membantu meningkatkan pelatihan.

2.1.5 Komunikasi

2.1.5.1 Pengertian Komunikasi

Komunikasi dapat didefinisikan sebagai penyampaian informasi antara dua orang atau lebih yang juga meliputi pertukaran informasi antara manusia dan mesin (Wijayaningsih, 2021). Komunikasi dapat diartikan sebagai proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud (Mangkunegara, 2020). Komunikasi dalam organisasi yaitu proses dimana pembicara memberikan informasi secara sistematis dan memindahkan pengertian kepada orang-orang didalam organisasi dan juga kepada orang-orang

dan lembaga-lembaga diluar organisasi namun masih terkait dengan organisasi tersebut.

(Adiathawan, 2024) mengemukakan komunikasi ialah pertukaran informasi antara individu-individu yang tujuannya untuk mempengaruhi sikap dan perilaku mereka. Hal ini dapat terjadi lewat media atau dalam konteks langsung lewat teks, ucapan, jenis kode, simbol, ataupun gambar tertentu. Komunikasi adalah bagian dari kehidupan dimana seseorang mencoba memberikan pengertian dengan penyampaian pesan yang terjadi antara dua orang maupun kelompok dengan tujuan menghasilkan suatu pemahaman yang dapat mempengaruhi satu sama lain (Silalahi *et al.*, 2021). Berdasarkan berbagai pendapat tersebut ,maka disimpulkan bahwa komunikasi adalah proses pemindahan informasi dari satu orang ke orang lain melalui teks, jenis kode, simbol ataupun gambar tertentu dengan tujuan agar orang tersebut memahami apa yang disampaikan.

2.1.5.2 Faktor – faktor yang Mempengaruhi Komunikasi

Menurut (Shaldan, 2022) terdapat dua tinjauan faktor yang mempengaruhi komunikasi, yaitu dari pihak *sender* (pengirim) dan dari pihak *receiver* (penerima).

a) Faktor dari pihak *sender* (pengirim)

i. Keterampilan pengirim.

Pihak pengirim sebagai pengirim informasi, ide, berita, pesan, perlu menguasai cara-cara penyampaian pikiran, baik secara tertulis, maupun lisan

ii. Sikap pengirim

Pengirim harus bersikap meyakinkan penerima terhadap pesan yang

diberikan kepadanya

iii. **Pengertian pengirim**

Pengirim yang mempunyai pengetahuan luas akan dapat mengirim informasi kepada penerima sebaik mungkin.

iv. **Media saluran yang digunakan oleh pengirim,**

Media atau saluran komunikasi sangat membantu dalam penyampaian ide, informasi, atau pesan kepada penerima.

b) **Faktor dari pihak *receiver* (penerima)**

i. **Keterampilan penerima,** Pesan yang diberikan oleh pengirim akan dapat dimengerti dengan baik, jika penerima mempunyai keterampilan mendengar dan membaca.

ii. **Sikap penerima,** Sikap penerima terhadap pengirim sangat mempengaruhi komunikasi, dengan begitu sikap penerima harus bersikap positif terhadap pengirim.

iii. **Pengetahuan penerima** penerima yang mempunyai pengetahuan yang lebih luas akan mudah dalam menafsirkan ide atau pesan yang diterimanya dari pengirim.

iv. **Media saluran komunikasi** media saluran komunikasi yang digunakan sangat berpengaruh dalam penerimaan ide atau pesan.

v. **Komunikasi yang efektif.**

vi. **Kualitas komunikasi.**

2.1.5.3 Indikator Komunikasi

Menurut (Syahputra, 2019) Indikator – indikator komunikasi antara lain adalah :

a) Kemudahan dalam memperoleh informasi.

Kinerja yang baik dari seseorang dapat tercipta apabila terdapat kemudahan dalam memperoleh informasi dalam suatu proses komunikasi maka terwujud kelancaran dalam pemindahan ide, gagasan maupun pengertian dari seseorang ke orang lain.

b) Intensitas komunikasi

Apabila banyaknya terjadi percakapan yang baik, maka proses komunikasi menjadi semakin lancar. Intensitas komunikasi sangat diperlukan guna kelancaran dalam proses komunikasi dalam suatu organisasi.

c) Efektivitas komunikasi

Efektivitas komunikasi mengandung pengertian bahwa komunikasi yang bersifat arus langsung, Artinya proses komunikasi yang dilakukan secara langsung dengan adanya frekuensi tatap muka untuk memudahkan orang lain mengetahui apa yang disampaikan komunikator.

d) Tingkat pemahaman pesan

Seseorang dapat memahami apa yang ingin disampaikan oleh seorang komunikator kepada penerima juga tergantung pada tingkat pemahaman seseorang. Adanya komunikasi yang baik dan lancar dapat lebih memudahkan seseorang atau penerima mengerti dan memahami pesan yang akan disampaikan

e) Perubahan sikap

Setelah seseorang memahami pesan yang disampaikan oleh seorang komunikator kepada penerima pesan, maka akan terjadi perubahan sikap yang dilakukan sesuai dengan apa yang dikomunikasikan.

Adapun indikator komunikasi menurut (Lestari, 2019) adalah sebagai berikut :

a) Pemahaman

Dimaknai sebagai indikasi bahwa terjadi situasi komunikasi (penerima pesan) mengerti benar akan pesan yang disampaikan atau diterima secara menyeluruh sesuai dengan maksud komunikator (pengirim pesan).

b) Kesenangan

Diartikan bahwa terjadi situasi yang menyenangkan antar pegawai. Semakin terasa menyenangkan semakin efektif pula komunikasi tersebut terjadi.

c) Pengaruh pada sikap

Sabagai indikasi bahwa terjadi perubahan sikap atau perilaku yang terjadi setelah adanya komunikasi antara penerima pesan dan pengirim pesan.

d) Hubungan yang semakin baik

Biasanya individu yang sudah memiliki persepsi, kepribadian dan kecocokan yang sama hubungan akan berjalan baik.

e) Tindakan

Dimaknai sebagai suatu gerakan memengaruhi orang lain. Makin seringnya tindakan memengaruhi, makin efektif komunikasi tersebut.

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan penelitian – penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh peneliti lain sebagai pedoman atau acuan yang menyebabkan peneliti tertarik untuk meneliti permasalahan tentang pengaruh gaya kepemimpinan autentik, pelatihan dan komunikasi terhadap kinerja pegawai pada

CV.Tanasol

2.2.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Autentik Terhadap Kinerja Karyawan

- 1) Penelitian oleh Ihsan (2021) yang berjudul “Pengaruh Penerapan Gaya Kepemimpinan Otentik, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan” yang menunjukkan hasil bahwa gaya kepemimpinan autentik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Polychemie Asia Pacific Permai. Penelitian ini bersifat deskriptif, pengumpulan data akan dilakukan dengan metode menyebarkan kuesioner melalui google form dan manual dengan catatan terbatas hanya kepada karyawan yang tidak paham dengan google form. Populasi pada penelitian ini dilakukan terhadap karyawan yang bekerja di PT. Polychemie Asia Pacific Permai yang mencakup keseluruhan karyawan baik dipusat maupun dicabang sebanyak 384 orang . Ada lima langkah analisis yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu statistik deskriptif, instrumen uji kualitas (uji validitas dan reliabilitas), uji asumsi klasik (multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, uji normalitas, linieritas), analisis data (analisis regresi berganda, F -test, t-test, uji R²) dan korelasi antara dimensi. Adapun persamaan dengan penelitian terdahulu yaitu sama-sama meneliti variabel gaya kepemimpinan autentik dan Persamaan lainnya yaitu dari segi alat analisis yang digunakan yakni SPSS. Perbedaannya pada penelitian sebelumnya menggunakan variabel independen yaitu motivasi kerja (X₂), disiplin kerja (X₃) dan pengembangan karir (X₄) sebanyak 384 orang yang dilakukan pada tahun 2021 dengan tempat

penelitian pada PT. Polychemie Asia Pacific Permai dan penelitian sekarang menggunakan variabel independen yaitu pelatihan kerja (X2) dan komunikasi (X3) sebanyak 32 orang yang dilakukan pada tahun 2024 pada kinerja pegawai pada CV.Tanasol.

- 2) Penelitian oleh Abidin & Latif (2021) yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Autentik Terhadap Kinerja Guru SMP Man Ana Kecamatan Pamijahan” yang menunjukkan hasil bahwa gaya kepemimpinan autentik berpengaruh signifikan terhadap kinerja Guru SMP Man Ana Kecamatan Pamijahan. Metode analisis data pada penelitian ini menggunakan Sampel Jenuh. Populasi pada penelitian ini dilakukan terhadap Guru yang bekerja di SMP Man Ana Kecamatan Pamijahan yang mencakup sebanyak 20 guru .Penelitian ini menggunakan teknis analisis data berupa regresi linier sederhana. Adapun persamaan dengan penelitian terdahulu yaitu sama-sama meneliti variabel gaya kepemimpinan autentik, persamaan lainnya yaitu dari segi alat analisis yang digunakan yakni SPSS dan sama sama menggunakan teknik sampel jenuh. Perbedaannya pada penelitian sebelumnya hanya menggunakan satu variabel independen yaitu gaya kepemimpinan autentik dengan jumlah sampel 20 guru pada tahun 2021 dengan tempat penelitian pada SMP Man Ana Kecamatan Pamijahan dan penelitian sekarang menggunakan variabel tiga variabel independen yaitu gaya kepemimpinan autentik (X1), pelatihan kerja (X2) dan komunikasi (X3) dengan jumlah sampel 32 orang yang dilakukan pada tahun 2024 pada kinerja pegawai pada CV.Tanasol.

- 3) Penelitian oleh Daraba, *et al* (2021) yang berjudul “*Working From Home During The Corona Pandemic: Investigating The Role Of Authentic Leadership ,Psychological Capital, And Gender On Employee Performance*” yang menunjukkan hasil bahwa gaya kepemimpinan autentik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan perempuan. Metode analisis data pada penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data tiga gelombang untuk mengesampingkan bias metode umum. Populasi pada penelitian ini dilakukan terhadap salah satu lembaga terbesar di bawah Menteri Dalam Negeri Indonesia yang mencakup sebanyak 150 karyawan penuh waktu yang bekerja di 34 provinsi . Dari 150 peserta, hanya 116 (77%, 52 perempuan dan 64 laki-laki) yang menyelesaikan survei sepenuhnya dan menyatakan bahwa mereka telah bekerja dari rumah. Penelitian ini menggunakan teknis uji validitas konstruk, analisis model pengukuran dilakukan untuk memastikan validitas model pengukuran, dan statistik deskriptif dan analisis korelasi bivariat sebelum menggunakan teknik regresi mediasi-moderasi. Adapun persamaan dengan penelitian terdahulu yaitu sama-sama meneliti variabel gaya kepemimpinan autentik. Perbedaannya pada penelitian sebelumnya menggunakan variabel independen yaitu *psychological capital* (X2) dan *gender* (X3) dengan populasi sebanyak 150 orang yang dilakukan pada tahun 2021 dengan tempat penelitian pada salah satu lembaga terbesar di bawah Menteri Dalam Negeri Indonesia dan penelitian sekarang menggunakan variabel independen yaitu Pelatihan kerja (X2) dan komunikasi (X3) dengan populasi

sebanyak 32 orang yang dilakukan pada tahun 2024 pada kinerja pegawai pada CV.Tanasol.

- 4) Penelitian oleh Hasyimmi & Elmi (2021) yang berjudul “The Effect of Authentic Leadership, Trust and Work Autonomy Toward Member’s Performance of The Indonesian Packaging Federation Association in Jakarta” yang menunjukkan hasil bahwa semua variabel dalam penelitian ini berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian kuantitatif dengan metode deskriptif. Teknik pengambilan sampel dengan probability sampling jenuh karena populasi kurang dari 100 jadi menetapkan sampel 60 sebagai responden. Metode analisis penelitian ini menggunakan data Regresi Linier Berganda. Adapun persamaan dengan penelitian terdahulu yaitu sama-sama meneliti variabel gaya kepemimpinan autentik persamaan lainnya yaitu dari segi alat analisis yang digunakan yakni SPSS. Perbedaannya dengan tempat penelitian sebelumnya menggunakan variabel independen yaitu *trust* (X2) dan *work autonomy* (X3) dengan teknik probability sampling populasi sebanyak 60 orang pada *Indonesian Packaging Federation Association in Jakarta* pada tahun 2021 dan penelitian sekarang menggunakan variabel independen yaitu pelatihan kerja (X2) dan komunikasi (X3) dengan teknik sampling jenuh populasi sebanyak 32 orang pada kinerja pegawai pada CV.Tanasol pada tahun 2024.
- 5) Penelitian oleh Sutiyatno (2024) yang berjudul “The Effect of Servant Leadership and Authentic Leadership on Employee Performance: The

Mediating Role of Organizational Citizenship Behavior (OCB)” yang menunjukkan hasil bahwa gaya kepemimpinan autentik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi pada penelitian adalah 58 karyawan bank swasta di Magelang . Adapun persamaan dengan penelitian terdahulu yaitu sama-sama meneliti variabel gaya kepemimpinan autentik dan tahun penelitian yang sama yaitu pada tahun 2024. Perbedaannya dengan penelitian sebelumnya menggunakan variabel independen *servant leadership* (X1) dan variabel mediasi *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dengan populasi sebanyak 58 karyawan yang dilakukan pada kinerja karyawan bank swasta di Magelang dan penelitian sekarang menggunakan variabel independen yaitu pelatihan kerja (X2) dan komunikasi (X3) dengan jumlah populasi sebanyak 32 orang dan melakukan penelitian pada kinerja pegawai pada CV.Tanasol.

2.2.2 Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

- 1) Penelitian oleh Susanti, *et al* (2021) yang berjudul “Pengaruh Komunikasi, Pelatihan Dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan” yang menunjukkan hasil bahwa komunikasi dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. ASL Shipyard Indonesia. Metode analisis data pada penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Populasi pada penelitian ini dilakukan terhadap seluruh Karyawan PT. ASL Shipyard Indonesia sebanyak 97 orang. Teknik sampling yang di gunakan pada penelitian ini adalah sensus. Adapun persamaan dengan penelitian terdahulu yaitu sama-sama meneliti

variabel komunikasi dan pelatihan persamaan lainnya yaitu dari segi alat analisis yang digunakan yakni SPSS. Perbedaannya pada penelitian sebelumnya menggunakan variabel independen kreativitas (X3) dengan teknik sampling sensus populasinya sebanyak 97 orang yang dilakukan pada tahun 2021 dengan tempat penelitian pada PT. ASL Shipyard Indonesia dan penelitian sekarang menggunakan variabel independent gaya kepemimpinan autentik (X1) dengan teknik sampling jenuh populasinya sebanyak 32 orang yang dilakukan pada tahun 2024 pada kinerja pegawai pada CV.Tanasol.

- 2) Penelitian oleh Choirunnisa., *et al* (2023) yang berjudul “*Effect of Workload, Job Stress and Job Training on Employee Performance at Bank BPR BKK Semarang*” yang menunjukkan hasil bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank BPR BKK Semarang. Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linier berganda dengan alat uji statistic SPSS. Teknik pengambilan sampling menggunakan nonprobability dengan jenis sampling jenuh sebanyak 130 orang. Adapun persamaan dengan penelitian terdahulu yaitu sama- sama meneliti variabel pelatihan kerja dan persamaan lainnya yaitu dari segi alat analisis yang digunakan yakni SPSS. Perbedaannya pada penelitian sebelumnya menggunakan variabel independen *Effect of Workload* (X1) dan *Job Stress* (X2) dengan jumlah sampel sebanyak 130 orang yang dilakukan pada tahun 2023 dengan tempat penelitian pada Bank BPR BKK Semarang dan penelitian sekarang menggunakan variabel independent gaya kepemimpinan autentik (X1) dan komunikasi (X3)

dengan jumlah sampel sebanyak 32 orang yang dilakukan pada tahun 2024 pada kinerja pegawai pada CV.Tanasol.

- 3) Penelitian oleh Ismail (2023) yang berjudul "*The Effect Of Job Training And Development On Employee Performance: Commercial Banks In Mogadishu, Somalia*" yang menunjukkan hasil bahwa pelatihan dan pengembangan memiliki hubungan positif yang signifikan dengan kinerja karyawan. Metode analisis data pada penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif. Populasi pada penelitian ini dilakukan terhadap 96 karyawan dari bank komersial di Mogadishu, Somalia. Teknik penelitian ini menggunakan SPSS dan untuk menguji keandalan penelitian ini digunakan Cronbach's Alpha. Adapun persamaan dengan penelitian terdahulu yaitu sama-sama meneliti variabel pelatihan kerja dan persamaan lainnya yaitu dari segi alat analisis yang digunakan yakni SPSS. Perbedaannya pada penelitian sebelumnya menggunakan variabel independent *Development* (X2) dengan jumlah populasi sebanyak 96 karyawan yang dilakukan pada tahun 2023 dengan tempat penelitian pada komersial Bank di Mogadishu, Somalia dan penelitian sekarang menggunakan variabel independen gaya kepemimpinan autentik (X1) dan komunikasi (X3) dengan jumlah populasi sebanyak 32 orang yang dilakukan pada tahun 2024 pada kinerja pegawai pada CV.Tanasol.
- 4) Penelitian oleh Sari., *et al* (2024) yang berjudul "*The Effect of Work Motivation, Work Discipline, Work Environment and Job Training on Employee Performance at The Brantas Abipraya Employee Cooperative (KKBA)*". yang menunjukkan hasil bahwa pelatihan kerja berpengaruh

positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Sumber data utama penelitian ini terdiri dari kuisioner yang dibagikan kepada 94 responden yang tergabung dalam Koperasi Pegawai (KKBA) Brantas Abipraya dengan teknik sampling yang digunakan adalah non-probability sampling, khususnya axial sampling, dimana data dikumpulkan dari unit sampling yang ditemui. Analisis data melibatkan regresi linier berganda dan pengujian hipotesis menggunakan statistik-t, dengan hasil diproses dalam SPSS 23 untuk menguji koefisien regresi. Adapun persamaan dengan penelitian terdahulu yaitu sama-sama meneliti variabel pelatihan kerja, persamaan lainnya yaitu dari segi alat analisis yang digunakan yakni SPSS dan tahun penelitian yang sama yaitu pada tahun 2024. Perbedaan penelitian sebelumnya menggunakan variabel independen *Work Motivation (X1)*, *Work Discipline (X2)*, *Work Environment (X3)* dengan teknik axial sampling sebanyak 94 orang yang dilakukan pada pegawai Koperasi (KKBA) Brantas Abipraya dan penelitian sekarang menggunakan variabel independen gaya kepemimpinan autentik(X1) dan komunikasi (X3) dengan teknik sampling jenuh sebanyak 32 orang yang dilakukan pada kinerja pegawai pada CV.Tanasol.

- 5) Penelitian oleh Adil., *et al* (2023) yang berjudul “*The Effect Of Job Appraisala and Job Training On Employee Performance At PT. Bank Sulselbar Luwu*” yang menunjukkan hasil bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank SulSelBar Luwu. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian

kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT. Bank SulSelBar Luwu yang berjumlah 35 orang. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji statistik deskriptif, uji asumsi klasik dan analisis regresi berganda. Adapun persamaan dengan penelitian terdahulu yaitu sama-sama meneliti variabel pelatihan kerja. Perbedaannya pada penelitian sebelumnya menggunakan variabel independen *Job Appraisala* (X1) dengan jumlah populasi sebanyak 35 orang yang dilakukan pada tahun 2023 dengan tempat penelitian pada PT. Bank SulSelBar Luwu dan penelitian sekarang menggunakan variabel independen gaya kepemimpinan autentik (X1) dan komunikasi (X3) dengan jumlah populasi sebanyak 32 orang yang dilakukan pada tahun 2024 pada kinerja pegawai pada CV.Tanasol.

2.2.3 Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

- 1) Penelitian oleh Dewi (2021) yang berjudul “Pengaruh Komunikasi Terhadap Karyawan Pada PT. Indosurya Kencana Di Bekasi” yang menunjukkan hasil bahwa komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Jenis penelitian yang dipakai adalah asosiatif. Populasi pada penelitian ini dilakukan terhadap seluruh karyawan kinerja karyawan PT. Indosurya Kencana sebanyak 60 orang. Metode analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linier sederhana, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan pengujian hipotesis.

Adapun persamaan dengan penelitian terdahulu yaitu sama-sama meneliti variabel komunikasi. Perbedaannya pada penelitian sebelumnya hanya menggunakan satu variabel independent saja dengan jenis penelitian asosiatif dengan jumlah sampel sebanyak 60 orang yang dilakukan pada tahun 2021 dengan tempat penelitian pada PT. Indosurya Kencana di Bekasi dan penelitian sekarang menggunakan variabel independent gaya kepemimpinan (X1) dan pelatihan kerja (X2) dengan jenis penelitian kuantitatif dengan jumlah sampel 32 orang yang dilakukan pada tahun 2024 pada kinerja pegawai pada CV.Tanasol.

- 2) Penelitian oleh Ilham & Budiarto (2023) yang berjudul “ *The Effect of Communication and Work Environment on Employee Performance*” yang menunjukkan hasil bahwa variabel komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Cabang PT Astra Sedaya Finance Gresik sebanyak 45 orang. Metode sampling dilakukan dengan menggunakan metode sampling non probability. Teknik yang digunakan adalah teknik sampling jenuh. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner, dokumentasi dan wawancara. Metode analisisnya menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, analisis linier berganda, koefisien determinasi, uji t, uji F. Adapun persamaan dengan penelitian terdahulu yaitu sama-sama meneliti variabel komunikasi persamaan lainnya yaitu dari segi alat analisis yang digunakan yakni SPSS dan sama sama menggunakan sampling jenuh. Perbedaannya pada penelitian menggunakan variabel

independen yaitu *Work Environment* (X2) dengan jumlah sampel sebanyak 45 orang yang dilakukan pada tahun 2021 dengan tempat penelitian pada PT Astra Sedaya Finance Gresik dan penelitian sekarang menggunakan variabel independen gaya kepemimpinan autentik (X1) dan pelatihan kerja (X2) dengan jumlah sampel sebanyak 32 orang dan dilakukan pada tahun 2024 pada kinerja pegawai pada CV.Tanasol.

- 3) Penelitian oleh Susanti., *et al* (2023) yang berjudul “*The Effect of Work Discipline and Communication on Employee Performance at the Village Community Empowerment Service (PMD) of North Musi Rawas*”. yang menunjukkan hasil bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa dengan jumlah pegawai sebanyak 34 orang yang terdiri dari 17 PNS dan 17 pekerja kontrak temporer dengan teknik pengambilan sampel jenuh. Metode analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Adapun persamaan dengan penelitian terdahulu yaitu sama-sama meneliti variabel komunikasi persamaan lainnya yaitu dari segi alat analisis yang digunakan yakni SPSS dan sama sama menggunakan teknik sampel jenuh. Perbedaannya pada penelitian sebelumnya menggunakan variabel independen *Work Discipline* (X1) dengan jumlah sampel sebanyak 34 orang dan dilakukan pada tahun 2023 dengan tempat penelitian pada Desa Dinas

Pemberdayaan Masyarakat (PMD) Musi Rawas Utara dan penelitian sekarang menggunakan variabel independent gaya kepemimpinan autentik (X1) dan pelatihan kerja (X2) dengan jumlah sampel sebanyak 32 orang dan dilakukan pada tahun 2024 pada kinerja pegawai pada CV.Tanasol.

- 4) Penelitian oleh Yusuf & Adrian (2023) yang berjudul “*The Effect Of Work Environment, Communication, And Workload On Employee Performance Case Study PT. Setia Kawan Abadi*” yang menunjukkan hasil bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Setia Kawan Abadi. Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan teknik sampling sensus yaitu seluruh populasi dan sampel dari penelitian ini sebanyak 55 karyawan PT. Setia Kawan Abadi . Analisis data dalam penelitian ini menggunakan SPSS versi 28.0. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Multikolinearitas, Uji Heteroskedastisitas, Analisis Linier Berganda, Uji-T, Uji-F, dan Koefisien Determinasi (R²). Adapun persamaan dengan penelitian terdahulu yaitu sama-sama meneliti variabel komunikasi persamaan lainnya yaitu dari segi alat analisis yang digunakan yakni SPSS. Perbedaannya pada penelitian sebelumnya menggunakan variabel independen *Work Environment* (X1) dan *Workload* (X3) dengan teknik sampling sensus jumlah sampel sebanyak 55 orang yang dilakukan pada tahun 2022 dengan tempat penelitian pada PT. Setia Kawan Abadi dan penelitian sekarang menggunakan

variabel independen gaya kepemimpinan autentik (X1) dan pelatihan kerja (X2) dengan teknik sampling jenuh jumlah sampel sebanyak 32 orang yang dilakukan pada tahun 2024 pada kinerja pegawai pada CV.Tanasol.

- 5) Penelitian oleh Agustina (2022) yang berjudul “*Effect of Communication and Physical Work Environment on Employee Performance of PT.Vadhana International Palembang Branch*” yang menunjukkan hasil bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Vadhana Internasional cabang Palembang. Jenis penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Vadhana International Cabang Palembang yang memiliki 72 karyawan dengan teknik sampling jenuh. Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan SPSS v26. Adapun persamaan dengan penelitian terdahulu yaitu sama-sama meneliti variabel komunikasi persamaan lainnya yaitu dari segi alat analisis yang digunakan yakni SPSS dan sama sama menggunakan teknik sampel jenuh. Perbedaannya pada penelitian sebelumnya menggunakan variabel independen *Physical Work Environment* (X2) dengan jumlah sampel sebanyak 72 orang yang dilakukan pada tahun 2022 dengan tempat penelitian pada PT Vadhana Internasional cabang Palembang dan penelitian sekarang menggunakan variabel independen gaya kepemimpinan autentik (X1) dan pelatihan kerja (X2) dengan jumlah sampel sebanyak 32 orang yang dilakukan pada tahun 2024 pada kinerja pegawai pada CV.Tanasol.