

PENGARUH E-LEADERSHIP DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI

M. Masharyono¹ dan S.H. Senen
Universitas Pendidikan Indonesia
masharyono@upi.edu

Abstract: *The purpose of this study is to determine the effect of e-leadership and work communication on employee performance at the Universitas Pendidikan Indonesia (UPI). The method used is quantitative. The unit of analysis in this study is the administrative staff of the UPI with a sample of 263 people. Data was collected through an online questionnaire (google form). The data analysis technique used SEM with the help of IBM SPSS AMOS version 26. The results of the research found that there was an effect of e-leadership and communication on employee performance..*

Abstrak: *Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh e-leadership dan komunikasi kerja terhadap kinerja pegawai Universitas Pendidikan Indonesia (UPI). Metode yang digunakan yaitu kuantitatif. Adapun unit analisis dalam penelitian ini yaitu pegawai administrasi Universitas Pendidikan Indonesia dengan sampel sebanyak 263 orang. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner secara online (google form). Teknik analisis data menggunakan SEM dengan bantuan IBM SPSS AMOS versi 26. Adapun hasil penelitiannya menemukan bahwa adanya pengaruh e-leadership dan komunikasi terhadap kinerja pegawai.*

Kata Kunci: *e-leadership, komunikasi, kinerja pegawai, perguruan tinggi,*

PENDAHULUAN

Era globalisasi ditandai oleh perkembangan yang sangat pesat di bidang komunikasi, teknologi informasi serta kegiatan bisnis (Adedoyin et al., 2020; Cascio & Shurygailo, 2003). Kemajuan teknologi informasi dan komunikasi telah menciptakan pekerjaan yang semakin kompleks dan dinamis, sehingga sistem organisasi, struktur, dan proses telah berkembang menjadi lebih fleksibel dan adaptif (Bell & Kozlowski, 2002; Cave et al., 2020; Hoerudin, 2020). Perkembangan tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap lingkungan kerja (Anderson et al., 2019) dimana manusia lebih sering berinteraksi dimediasi oleh teknologi informasi. Akibatnya, bentuk organisasi baru dan lingkungan kerja baru sedang dibentuk untuk meminta rekonstruksi konsep tujuan baru. Bentuk organisasi baru disebut jaringan atau organisasi virtual, lingkungan kerja baru disebut sebagai e-environment. (Avolio & Kahai, 2003;

Bothma & Gouws, 2020). Dengan adanya lingkungan kerja baru ini telah memaksa berbagai jenis perusahaan di dunia baik pribadi maupun umum untuk melakukan perubahan visi, misi, strategi adaptasi dan mendorong setiap perusahaan untuk dapat menciptakan produk sumber daya manusia yang berkualitas untuk bersaing antar perusahaan. (Armstrong & Taylor, 2020). Perusahaan yang cerdas akan meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya untuk secara efektif memanfaatkan Teknologi Informasi (TI) dalam pekerjaannya, karena TI sangat penting untuk kelangsungan hidup dan kemajuan suatu perusahaan di era digital. (Li et al., 2016). Kemajuan perusahaan ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya (Armstrong & Taylor, 2020) sehingga sangatlah penting bagi suatu perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawannya dalam memanfaatkan teknologi (Da Silva et al., 2020; Oyebamiji et al., 2013). Apabila karyawan melakukan peningkatan

penggunaan teknologi informasi maka otomatis kinerja karyawan akan meningkat pula karena tercapainya tujuan suatu perusahaan disebabkan oleh tingginya kinerja karyawan (Iqbal et al., 2015).

Penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan kinerja telah dilakukan di IS (*information system workplace*) (Igbaria & Baroudi, 1995), Industri manufaktur (Abbas & Yaqoob, 2009), (Dauda & Akingbade, 2011), (Jankingthong & Rurkkhum, 2012), (Ackah, 2014), (Mittar & Mathew, 2014), Pemerintahan (*e-government*) (Jr et al., 2012), Perpustakaan (Oguche, 2017), Bank (Iriqat & Khalaf, 2018; Tănăsescu & Leon, 2019), Instuisi pendidikan (Hapha & Somprach, 2019; Ibrahim, 2015; Wu et al., 2019; Yusof et al., 2019). Penelitian pada pendidikan sudah banyak dilakukan di Indonesia, salah satunya yaitu di perguruan tinggi. Hanya belum ada yang membahas keterkaitan *e-leadership* dan komunikasi terhadap kinerja. Kinerja sangat berdampak terhadap kesuksesan perusahaan, fondasi sesungguhnya dari sebuah perusahaan yaitu berkinerja. Jika tidak ada kinerja, maka semua bagian perusahaan tidak akan mencapai tujuannya (Paais et al., 2020; Riniwati, 2011).

E-Leadership dan komunikasi kerja yang efektif sangat di perlukan oleh Universitas Pendidikan Indonesia (UPI) apalagi di masa pandemik covid-19 sekarang ini, semua serba online dan dikendalikan dari jauh. Oleh karena itu efektifitas kepemimpinan seseorang dan bagaimana mengkomunikasikan pekerjaan sehingga tersampaikan dengan baik dan mampu mencapai tujuan. Di tambah lagi sekarang UPI sebagai salah satu perguruan tinggi di Indonesia peringkat ke-4 yang diranking oleh UniRank tahun 2021 dari sebanyak 577 universitas di Indonesia (<https://caritahu.kontan.co.id/news/ugm-peringkat-1-simak-20-universitas-terbaik-di-indonesia-2021-versi-unirank/25/02/2021>), harus mampu dipertahankan bahkan di tingkatkan lagi. Ketika perusahaan tidak mendorong atau memfasilitasi karyawannya untuk meningkatkan kinerja, maka akan sulit bagi perusahaan untuk dapat bersaing dengan kompetitor (Da Silva et al., 2020; Oyebamiji et al., 2013) bahkan perusahaan

tidak akan bisa menyadari bahaya ancaman dari pesaing (Shabbir, 2015) ditambah era ini sudah mencapai 4.0 (Elidjen et al., 2019).

Suatu perusahaan akan berhasil atau bahkan gagal sebagian besar ditentukan oleh kepemimpinannya (Ciulla, 2020; Ibeme, 2020). Dalam era 4.0 ini salah satu bentuk kepemimpinan yang diyakini dapat memainkan peranan yang sangat penting bagi suatu perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawannya adalah gaya kepemimpinan digital (*E-Leadership*) (Iriqat & Khalaf, 2018). Menurut penelitian terdahulu menunjukkan bahwa *E-Leadership* berpengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja dengan melalui komunikasi intratim (Ibrahim, 2015) serta dapat meningkatkan efektifitas komunikasi dan berkontribusi pada kinerja karyawan. (Ibrahim, 2014; Mohd Yusri Ibrahim et al., 2018).

Keberhasilan organisasi sangat tergantung pada kualitas komunikasi, di dalam dan di luar batas organisasi. Untuk menyukseskan komunikasi organisasi, semua peserta dan karyawan perlu memiliki keterampilan bahasa yang memadai, melakukan latihan interaktif dan memiliki kesadaran antar budaya (Jurković, 2012). Diyakini bahwa komunikasi yang baik dapat meningkatkan kinerja organisasi, kinerja manajemen dan pengambilan keputusan, komitmen kepada karyawan dan berkontribusi pada kemajuan organisasi dan kepuasan kerja (Semren, 2017).

Berdasarkan latarbelakang masalah adapun tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh *e-leadership* dan komunikasi terhadap kinerja pegawai.

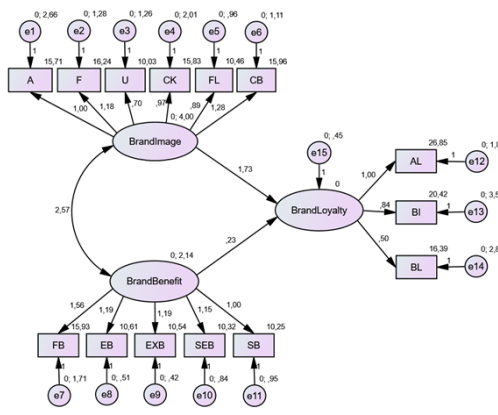
METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kuantitatif. Penelitian dilaksanakan pada kurun waktu kurang dari satu tahun yaitu pada Bulan Maret – Oktober 2021. Adapun tempat penelitian dilakukan di Universitas Pendidikan Indonesia dengan unit analisis pegawai administrasi sebanyak 263 sampel yang diambil secara acak. Hipotesis dalam penelitian ini yaitu terdapat pengaruh *e-leadership* dan komunikasi terhadap kinerja pegawai. Teknik analisis data

menggunakan SEM dengan bantuan software AMOS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis model struktural berhubungan dengan evaluasi terhadap parameter yang menunjukkan hubungan kausal atau pengaruh satu variabel laten terhadap variabel laten lainnya. Berikut ini disajikan gambar parameter estimasi standardized *loading factor model* struktural. Model struktural *e-leadership* dan komunikasi kerja terhadap kinerja pegawai setelah dilakukan uji *goodness of fit* dapat dikatakan fit yang dapat dilihat pada Gambar 1 Model Struktural Pengaruh E-leadership dan Komunikasi kerja terhadap Kinerja pegawai sebagai berikut.



GAMBAR 1
MODEL STRUKTURAL PENGARUH E-LEADERSHIP DAN KOMUNIKASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI.

Berdasarkan Gambar 1 dapat diketahui nilai estimasi parameter pada masing-masing variabel yang disajikan Tabel 1. Model Struktural Pengaruh E-leadership dan Komunikasi kerja terhadap Kinerja pegawai berikut.

TABEL 1
MODEL STRUKTURAL PENGARUH E-LEADERSHIP DAN KOMUNIKASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI

		Estimate		S.E.	C.R.	P	R ²
		RW	SRW				
KinerjaPegawai	<--- E-Leadership	.342	.609	.079	4.314	***	
KinerjaPegawai	<--- KomunikasiKerja	.166	.294	.079	2.103	.036	.798
E-Leadership	<-> KomunikasiKerja	9.985	.953	.990	10.085	***	

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2021

Hasil uji kebermaknaan terhadap estimasi koefisien jalur pada model setelah trimming bahwa e-leadership terhadap kinerja pegawai dan

hubungan antara e-leadership dan komunikasi kerja signifikan pada tingkat kesalahan 5% atau nilai P-value memiliki nilai $\leq 0,05$. Sementara komunikasi kerja terhadap kinerja pegawai memiliki nilai P sebesar 0,036.

Hasil dari pengolahan IBM SPSS AMOS versi 26.0 for Windows yang terdapat dapat Tabel 1 menunjukkan bahwa didapatkan nilai C.R sebesar 10.085. Nilai tersebut \geq t-tabel 1,65, ini berarti hubungan antara variabel e-leadership dan komunikasi kerja terhadap kinerja pegawai dianggap benar. Nilai probabilitas output pada Tabel 4.30 menunjukkan tanda (***), dengan demikian terdapat pengaruh secara simultan antara e-leadership dan komunikasi kerja terhadap kinerja pegawai. Terdapat nilai C.R 10.085 dengan probabilitas sebesar *** sehingga H0 ditolak, dengan kata lain terdapat pengaruh antara variabel e-leadership dan komunikasi kerja terhadap kinerja pegawai.

Pada output pengolahan data IBM SPSS AMOS versi 26 for Windows terdapat beberapa matriks yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara faktor-faktor pembentuk suatu variabel laten maupun hubungannya dengan faktor-faktor pada variabel laten lainnya. Berikut Tabel 2 *Implied (for all variables) Correlations Matrix* yang menunjukkan sebuah estimasi atau perkiraan matriks korelasi populasi dari semua variabel yang terdapat dalam model penelitian.

TABEL 2
IMPLIED (FOR ALL VARIABEL) CORRELATIONS MATRIX

Pengaruh Variabel E-leadership X ₁ dan Komunikasi kerja X ₂ terhadap Kinerja pegawai Y	Score	
X1. Envision	Y1 Quantity of Work	.673
	Y2 Quality of Work	.733
	Y3 Job Knowledge	.762
	Y4 Creativeness	.752
	Y5 Cooperation	.764
	Y6 Dependability	.761
	Y7 Initiative	.760
	Y8 Personal Qualities	.742
X1. Engagement	Y1 Quantity of Work	.671

Pengaruh Variabel <i>E-leadership</i> X ₁ dan Komunikasi kerja X ₂ terhadap Kinerja pegawai Y		Score	Pengaruh Variabel <i>E-leadership</i> X ₁ dan Komunikasi kerja X ₂ terhadap Kinerja pegawai Y		Score
X1. Energize	Y2 <i>Quality of Work</i>	.730	X2. Upward Communication	Y5 <i>Cooperation</i>	.762
	Y3 <i>Job Knowledge</i>	.759		Y6 <i>Dependability</i>	.759
	Y4 <i>Creativeness</i>	.749		Y7 <i>Initiative</i>	.758
	Y5 <i>Cooperation</i>	.761		Y8 <i>Personal Qualities</i>	.739
	Y6 <i>Dependability</i>	.758		Y1 <i>Quantity of Work</i>	.677
	Y7 <i>Initiative</i>	.758		Y2 <i>Quality of Work</i>	.736
	Y8 <i>Personal Qualities</i>	.739		Y3 <i>Job Knowledge</i>	.765
	Y1 <i>Quantity of Work</i>	.712		Y4 <i>Creativeness</i>	.755
	Y2 <i>Quality of Work</i>	.775		Y5 <i>Cooperation</i>	.768
	Y3 <i>Job Knowledge</i>	.806		Y6 <i>Dependability</i>	.765
	Y4 <i>Creativeness</i>	.795		Y7 <i>Initiative</i>	.764
	Y5 <i>Cooperation</i>	.808		Y8 <i>Personal Qualities</i>	.745
Y6 <i>Dependability</i>	.805	Y1 <i>Quantity of Work</i>	.669		
Y7 <i>Initiative</i>	.804	Y2 <i>Quality of Work</i>	.728		
Y8 <i>Personal Qualities</i>	.784	Y3 <i>Job Knowledge</i>	.757		
Y1 <i>Quantity of Work</i>	.675	X2. Downward Communication	Y4 <i>Creativeness</i>	.747	
Y2 <i>Quality of Work</i>	.734	Y5 <i>Cooperation</i>	.759		
Y3 <i>Job Knowledge</i>	.764	Y6 <i>Dependability</i>	.756		
Y4 <i>Creativeness</i>	.753	Y7 <i>Initiative</i>	.756		
Y5 <i>Cooperation</i>	.766	Y8 <i>Personal Qualities</i>	.737		
Y6 <i>Dependability</i>	.763	Y1 <i>Quantity of Work</i>	.699		
Y7 <i>Initiative</i>	.762	Y2 <i>Quality of Work</i>	.760		
Y8 <i>Personal Qualities</i>	.743	Y3 <i>Job Knowledge</i>	.791		
Y1 <i>Quantity of Work</i>	.695	X2. Lateral Communication	Y4 <i>Creativeness</i>	.780	
Y2 <i>Quality of Work</i>	.756	Y5 <i>Cooperation</i>	.793		
Y3 <i>Job Knowledge</i>	.786	Y6 <i>Dependability</i>	.790		
Y4 <i>Creativeness</i>	.775	Y7 <i>Initiative</i>	.789		
Y5 <i>Cooperation</i>	.788	Y8 <i>Personal Qualities</i>	.770		
Y6 <i>Dependability</i>	.785	Nilai pada Tabel 33 Implied (For All Variable) Correlations Matrix diperoleh dari hasil perkalian <i>standardized loading factor</i> setiap dimensi variabel <i>e-leadership</i> dan komunikasi kerja dengan <i>standardized loading factor</i> pengaruh <i>e-leadership</i> dan komunikasi kerja terhadap kinerja pegawai, dikalikan lagi dengan nilai <i>standardized loading factor</i> setiap dimensi variabel kinerja pegawai. Nilai ini juga dapat dilihat pada implied (for all variables) <i>correlations matrix</i> pada output			
Y7 <i>Initiative</i>	.784				
Y8 <i>Personal Qualities</i>	.765				
Y1 <i>Quantity of Work</i>	.671				
Y2 <i>Quality of Work</i>	.730	X1. Elastic	Y3 <i>Job Knowledge</i>	.759	
Y3 <i>Job Knowledge</i>	.759	Y4 <i>Creativeness</i>	.749		

pengolahan data IBM SPSS AMOS versi 26.0 for Windows yang juga tertera pada bagian lampiran. Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa dimensi consumer belief memiliki pengaruh yang paling besar dalam pembentukan dimensi energize pada variabel kinerja pegawai dengan nilai SRW sebesar 0,808. Hasil ini sejalan dengan nilai SRW. Hasil Pengujian Estimasi Measurement Model yang menunjukkan bahwa pada variabel e-leadership nilai SRW terbesar dimiliki oleh dimensi energize sebesar 0,945. Sementara dimensi upward communication memiliki pengaruh yang rendah dalam pembentukan dimensi quantity of work pada variabel kinerja pegawai sebesar 0,669.

Berdasarkan hasil penelitian yang bersifat empiris yaitu pengaruh e-leadership dan komunikasi kerja terhadap kinerja pegawai. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh e-leadership dan komunikasi kerja. Adapun didapatkan nilai C.R sebesar 10.085. Nilai tersebut \geq t-tabel 1,65, ini berarti adanya hubungan antara variabel e-leadership dan komunikasi kerja terhadap kinerja pegawai, sehingga H_0 ditolak, dengan kata lain terdapat pengaruh antara variabel e-leadership dan komunikasi kerja terhadap kinerja pegawai. Adapun besaran pengaruh e-leadership dan komunikasi kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0,953 yang terlihat dari output standardized total effect terlampir.

Penelitian yang dilakukan oleh Wolor et al., (2020) menunjukkan e-leadership berpengaruh positif langsung terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian tersebut memperkuat penelitian yang dilakukan oleh Avolio di mana e-leadership merupakan kombinasi dari konteks kepemimpinan dan teknologi yang berkontribusi dan mengoptimalkan kinerja karyawan (Avolio, Kahai, & Dodge, 2001). Penelitian yang dilakukan oleh Rachman Putra et al., (2013) menunjukkan komunikasi kerja dan integritas berpengaruh signifikan secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai.

Bangun (2012:367) dalam Indah Mariani & Sariyathi (2017:3547) menyatakan komunikasi sangat penting dilakukan dalam organisasi, karena menyangkut penyampaian pesan antar individu

dalam kelompok tentang pekerjaan dalam organisasi. Kesalahan dalam penyampaian pesan dapat mengakibatkan kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga hasil pekerjaan juga kurang baik yang pada akhirnya kinerja yang dihasilkan kurang maksimal. Menurut Susanto dan Hastin (2013), menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Penelitian Hastuti dkk. (2013) menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Penelitian Wardhani dkk. (2018), menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian menyatakan bahwa e-leadership dan komunikasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi e-leadership dan komunikasi kerja secara bersama sama, maka semakin tinggi juga kinerja pegawai Universitas Pendidikan Indonesia.

Saran

Hasil penelitian menyatakan bahwa e-leadership dan komunikasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dengan demikian penulis merekomendasikan perusahaan terus meningkatkan e-leadership dan meningkatkan komunikasi kerja dengan meningkatkan partisipasi pegawai dalam pekerjaan dan menjaga, mengawasi dan meningkatkan komunikasi kerja pegawai agar perusahaan dapat mewujudkan tujuan perusahaan

DAFTAR PUSTAKA

- Abbas, Q., & Yaqoob, S. (2009). Effect of Leadership Development on Employee Performance in Pakistan. *Pakistan Economic and Social Review*, 47(2), 269–292.
- Ackah, D. (2014). The Impact of Motivation on Employee Performance in the Manufacturing Industry in Ghana. *Global Journal of Management Studies and Research*, 1(5), 291–310.
- Adedoyin, F. F., Bekun, F. V., Driha, O. M., & Balsalobre-Lorente, D. (2020). The effects of air

- transportation, energy, ICT and FDI on economic growth in the industry 4.0 era: Evidence from the United States. *Technological Forecasting and Social Change*, 160, 120297.
- Anderson, A. H., McEwan, R., Bal, J., & Carletta, J. (2019). Virtual team meetings: An analysis of communication and context. *Computers in Human Behavior*, 23(5), 2558–2580.
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). *Armstrong's handbook of human resource management practice*. Kogan Page Publishers.
- Avolio, B. J., & Kahai, S. S. (2003). Adding the "E" to E-Leadership: How it may impact your leadership. *Organizational Dynamics*.
- Bell, B. S., & Kozlowski, S. W. J. (2002). A typology of virtual teams: Implications for effective leadership. *Group and Organization Management*, 27(1), 14–49. <https://doi.org/10.1177/1059601102027001003>.
- Bothma, T. J. D., & Gouws, R. H. (2020). e-Dictionaries in a Network of Information Tools in the e-Environment. *Lexikos*, 30(1).
- Ciulla, J. B. (2020). The importance of leadership in shaping business values. In *The Search for Ethics in Leadership, Business, and Beyond* (pp. 153–163). Springer.
- Da Silva, J., Riana, I. G., & Soares, A. D. C. (2020). The Effect of Human Resources Management Practices on Innovation and Employee Performance (Study Conducted at NGOs Members of FONGTIL) Dili. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 7(9), 322–330.
- Dauda, Y. A., & Akingbade, W. A. (2011). Technological Change and Employee Performance in Selected Manufacturing Industry in Lagos State of Nigeria. *Australian Journal of Business and Management Research*, 1(5), 32–43.
- Elidjen, Mihardjo, L. W. W., & Rukmana, R. A. N. (2019). Intervening role of innovation management on relationship between digital leadership and dynamic capability accelerated by collaboration. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 6(1), 249–264.
- Hapha, Y., & Somprach, K. (2019). A study of digital leadership and creative leadership that affect innovation in Thai higher education. *Journal of Critical Reviews*, 6(4), 37–41. <https://doi.org/10.22159/jcr.06.04.07>
- Hastuti, S., Sularso, R. A., & Komariyah, S. (2013). Pengaruh komunikasi, motivasi dan etos kerja terhadap kinerja pegawai koordinator unit pelaksana teknis dinas pendapatan provinsi jawa timur di probolinggo. *Jurnal Ekonomi Akuntansi dan Manajemen*, 12(2). <https://caritahu.kontan.co.id/news/ugm-peringkat-1-simak-20-universitas-terbaik-di-indonesia-2021-versi-unirank/25/02/2021>
- Ibeme, N. P. (2020). Effect of Leadership Styles On Human Capacity Building And Sustainable Management Of Smes In Enugu State, Nigeria. *International Journal Of Management, Social Sciences, Peace And Conflict Studies*, 3(3).
- Ibrahim, M. Y. (2015). Model of Virtual Leadership, Intra-team Communication and Job Performance Among School Leaders in Malaysia. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 186, 674–680. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.04.126>
- Igbaria, M., & Baroudi, J. J. (1995). The impact of job performance evaluations on career advancement prospects: An examination of gender differences in the IS workplace. *Mis Quarterly*, 107–123.
- Indah Mariani, L. M., & Sariyathi, N. (2017). Pengaruh Motivasi, Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Warung Mina Peguyangan Di Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 6(7), 244999.
- Iqbal, A., Ijaz, M., Latif, F., & Mushtaq, H. (2015). Factors Affecting The Employee's Performance. *European Journal of Business and Social Sciences*, 4(08), 309–318.
- Iriqat, R. A. M., & Khalaf, D. M. S. (2018). Does Building Trust Enhance the Effect of E-Leadership on the Organizational Commitment? Empirical Evidence from Islamic Banks in Palestine. *Modern Applied Science*, 12(9), 98. <https://doi.org/10.5539/mas.v12n9p98>
- Jankingthong, K., & Rurkkhum, S. (2012). Factors Affecting Job Performance: A Review of Literature. *Silpakorn University Journal of Social Science, Humanities, and Arts*, 12(2), 115–127.
- Jurković, Z. (2012). The importance of communication in the functioning of an organization. *Ekonomski Vjesnik: Review of Contemporary Entrepreneurship, Business, and Economic Issues*, 25(2), 387–399
- Jr, S. T., Hapanyengwi, G., Rupere, T., & Zanamwe, N. (2012). The influence of culture on e-leadership in developing countries: *IEEE Journal*, 1–15.
- Li, W., Liu, K., Belitski, M., Ghobadian, A., & O'Regan, N. (2016). e-Leadership through strategic alignment: An empirical study of small- and medium-sized enterprises in the digital age. *Journal of Information Technology*, 31(2), 185–206. <https://doi.org/10.1057/jit.2016.10>.
- Mittar, S., & Mathew, S. K. (2014). *Human Resource Factors Influencing Employee Performance in Garment Manufacturing Firms (GMF) in Delhi / NCR*. 5(7), 990–1002. [https://doi.org/10.15341/jbe\(2155-7950\)/07.05.2014/006](https://doi.org/10.15341/jbe(2155-7950)/07.05.2014/006).
- Mohd Yusri Ibrahim, Mohd Faiz Mohd Yaakob, & Mat Rahimi Yusof. (2018). The effect of e-leadership and team communication on well-being of school

- leaders in Malaysia. *International Journal of Civil Engineering and Technology*, 9(7), 994–999.
- Oguche, D. (2017). Impact of Information and Communication Technology (ICT) Literacy competence on Job Performance of Librarians in Federal University Libraries in Nigeria. *The Information Technologist*, 13(1).
- Oyebamiji, F. F., Kareem, T. S., & Ayeni, G. O. (2013). Impact of job satisfaction dimensions on job performance in small and medium enterprise in Ibadan, south western, Nigeria. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 4(11), 509–521.
- Paais, M., Pattiruhu, J. R., Sopiah, S., Kurniawan, D. T., Nora, E., & Narmaditya, B. S. (2020). Effect of motivation, leadership, and organizational culture on satisfaction and employee performance. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(8), 577–588.
- Rachman Putra, A., Retnowati, E., & Anastasya Sinambela, E. (2013). *Pengaruh Komunikasi dan Integritas Terhadap Kinerja Pegawai*. 23–34. <https://unsuri.ac.id/wp-content/uploads/2020/01/2.-ELI-RETNOWATI-ARIF-RACHMAN-ELLA.pdf>
- Riniwati, H. (2011). *Boosting Motivation and Performance: HR Empowerment Approach*.
- Semren, A. (2017). The relationship between and organizational communication motivation of employees. *Journal of Management and Organization*, 2(1), 681–683.
- Shabbir, M. S. (2015). Innovation and Competitiveness Lead to Industrial Trade. *Business and Economics Journal*, 6(4). <https://doi.org/10.2139/ssrn.2659847>.
- Susanto, A., & Anisah, H. U. (2019). Pengaruh Komunikasi, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Kantor Wilayah XII Direktorat Jenderal Kekayaan Negara (DJKN) Banjarmasin. *JWM (Jurnal Wawasan Manajemen)*, 1(2), 233-258.
- Wardani, G. D. (2018). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pertanahan Nasional (Bpn) Kabupaten Boyolali Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Doctoral dissertation, Universitas Peradaban).
- Wu, B., Yu, X., & Hu, Y. (2019). How does principal leadership affect ICT transformation across different school stages in K-12 education: Perspectives from teachers in Shanghai. *British Journal of Educational Technology*, 50(3), 1210–1225. <https://doi.org/10.1111/bjet.12766>
- Yusof, M. R., Yaakob, M. F. M., & Ibrahim, M. Y. (2019). Digital leadership among school leaders in Malaysia. *International Journal of Innovative Technology and Exploring Engineering*, 8(9), 1481–1485. <https://doi.org/10.35940/ijitee.i8221.078919>.