

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMUNIKASI, DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. GRAHA
PERDANA INDAH-GRAHA CANDI GOLF SEMARANG-JAWA TENGAH**

Oleh :

Gadis Ayu Astariyani

e-mail : 211201102243@mhs.dinus.ac.id

Program Studi Manajemen Universitas Dian Nuswantoro Semarang

JL. Nakula 1 No.5-11 Semarang

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji gaya kepemimpinan (X_1), komunikasi (X_2), dan motivasi (X_3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada perusahaan PT.Graha Perdana Indah-Graha Candi Golf Semarang yang merupakan sebuah perusahaan yang bergerak pada bidang industri perumahan. Perusahaan ini beralamatkan di Jalan Candi Golf Boulevard 1 (Kasipak-Jangli). Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT.Graha Perdana Indah-Graha Candi Golf Semarang yang berjumlah 258 karyawan. Sampel penelitian ini adalah 73 karyawan. Jenis datanya adalah primer dan sekunder. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Uji hipotesis menggunakan F statistik untuk menguji pengaruh variabel secara simultan serta t statistik untuk menguji koefisien regresi parsial. Hasil digunakan sebagai data penelitian. Hasil uji t statistik menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X_1), Komunikasi (X_2), dan Motivasi (X_3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil uji F menyatakan bahwa semua variabel dalam penelitian ini berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan hasil estimasi regresi menunjukkan kemampuan prediksi dari semua variabel

independent tersebut terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 87,3% sedangkan sebanyak 12,7% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini.

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

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi seperti sekarang ini persaingan perusahaan baik kecil, menengah, maupun besar mengakibatkan semakin ketatnya persaingan diantara perusahaan tersebut. Untuk mengantisipasi situasi yang demikian, pimpinan perusahaan tersebut selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas sumber daya manusia sebagaimana dalam pembukaan Undang–Undang Dasar 1945, yaitu melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa serta ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial.

Pengertian kinerja menurut Wirawan (2009:5) merupakan keluaran yang dihasilkan oleh fungsi–fungsi atau indikator–indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu dan kinerja karyawan merupakan hasil sinergi dari sejumlah faktor yaitu faktor internal karyawan (meliputi disiplin kerja, motivasi kerja, pengetahuan dan keterampilan). Kinerja karyawan adalah seberapa banyak karyawan memberi kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk kuantitas, output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja dan sikap komperatif.

Menurut Mathisdan (2001) kinerja karyawan adalah suatu kegiatan yang dilakukan karyawan yang dipengaruhi oleh kemampuan, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang dilakukan karyawan, hubungan karyawan dengan perusahaan. Keberhasilan suatu organisasi atau lembaga dalam pencapaian tujuannya tidak terlepas kaitannya dari Sumber Daya Manusia yang dimiliki.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

- 1) Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai PT Graha Perdana Indah–Graha Candi Golf Semarang ?
- 2) Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai PT Graha Perdana Indah–Graha Candi Golf Semarang ?
- 3) Bagaimana pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai PT Graha Perdana Indah-Graha Candi Golf Semarang?
- 4) Bagaimana pengaruh Motivasi terhadap kinerja pegawai PT Graha Perdana Indah–Graha Candi Golf Semarang?

LANDASAN TEORI

1) KINERJA KARYAWAN

Kinerja didefinisikan sebagai prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh karyawan per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2006). Dengan kinerja yang baik maka setiap orang dalam kelompok itu akan menghasilkan prestasi kerja yang lebih baik dan juga mempunyai semangat berkorban demi tercapainya tujuan kelompok atau organisasi.

2) GAYA KEPEMIMPINAN

Mulyadi dan Rivai (2009) menjelaskan bahwa kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki budaya pengikut, serta proses mengarahkan ke dalam aktivitas-aktivitas positif yang ada hubungannya dengan pekerjaan dalam organisasi.

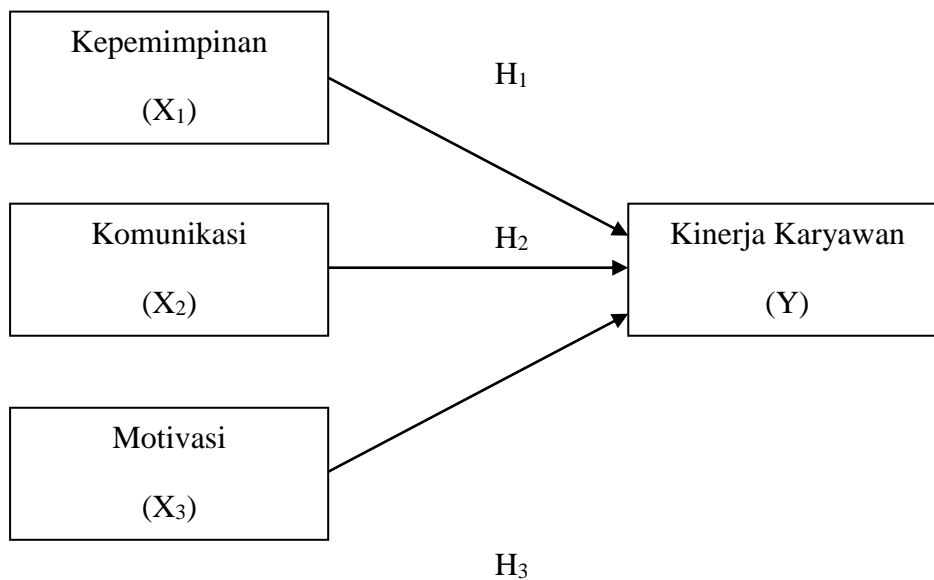
3) KOMUNIKASI

Menurut Robbins (1996) menyatakan bahwa komunikasi sebuah pentransferan makna maupun pemahaman makna kepada orang lain dalam bentuk lambang-lambang, simbol, atau bahasa-bahasa tertentu sehingga orang yang menerima informasi memahami maksud dari informasi tersebut.

4) MOTIVASI

Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya (Siagian, 2004).

KERANGKA KONSEPTUAL



HIPOTESIS PENELITIAN

Hipotesis merupakan praduga sementara terhadap suatu masalah karena masih harus segera dibuktikan kebenarannya dari masalah tersebut dan harus dilakukan penelitian lebih lanjut. Hipotesis dimaksudkan untuk menjadi pedoman dan acuan terhadap penelitian yang akan dilakukan.

a) Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Pengertian Kepemimpinan menurut pendapat Regina (2010) adalah pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin, baik yang tampak maupun tidak tampak oleh bawahannya. Maka hubungan antara variabel gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan yaitu :

H₁ : Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

b) Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan

Menurut pernyataan Arifin (2004) semakin puas pekerja terhadap komunikasi yang terjadi dalam perusahaan, maka semakin tinggi kinerja karyawan tersebut, variabel iklim komunikasi mempunyai pengaruh signifikan yang paling besar terhadap kinerja karyawan. Maka hubungan antara variabel komunikasi dan kinerja karyawan yaitu :

H₂ : Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

c) Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Harry Murti dan Veronika Agustini Srimulyani (2012), yang menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh pada kinerja karyawan, hal ini dapat diartikan apabila motivasi semakin baik, yaitu karyawan dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan rencana yang ditetapkan instansi, instansi mendorong daya kreativitas karyawan. Maka hubungan antara variabel motivasi dan kinerja karyawan yaitu:

H₃ : Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

METODELOGI PENELITIAN

Definisi Operasional

Definisi operasional dalam penelitian ini adalah :

1. Gaya Kepemimpinan diukur berdasarkan indikator-indikator (Alex Nitisemo,2004) :
 - Keharmonisan hubungan antar pegawai
 - Konflik yang terjadi tanpa adanya permusuhan
 - Keharmonisan hubungan
 - Komunikasi
2. Komunikasi diukur berdasarkan indikator-indikator (Nawawi,2003:72)
 - Kewibawaan mempengaruhi bawahan
 - Memiliki kekuasaan untuk memerintah
 - Mempunyai tanggung jawab
3. Motivasi diukur berdasarkan indikator-indikator (Robbins, 2003)
 - Menyelesaikan tugas sesuai rencana
 - Daya kreatifitas pegawai
 - Hasil kerja yang sesuai waktu
4. Kinerja Karyawan diukur berdasarkan indikator-indikator (Siagian,2009)
 - Tingkat kehadiran
 - Ketetapan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan
 - Dapat memenuhi target yang ditetapkan perusahaan

Populasi dan Sampel

Populasi merupakan keseluruhan unsur yang memiliki ciri dan karakteristik yang sama. Populasi adalah jumlah objek (satuan-satuan atau individu-individu) yang karakteristiknya hendak diduga (J.Supratno, 2003:18). Dalam penelitiannya ini yang menjadi populasi adalah jumlah keseluruhan pegawai PT. Graha Perdana Indah-Graha Candi Golf Semarang, sebanyak 258 pegawai.

Sampel merupakan bagian atau jumlah yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi (Sugiono, 2011). Sedangkan, metode penelitian ini menggunakan teknik proporsional yaitu suatu metode pengambilan sampel yang memperhatikan pertimbangan unsur-unsur atau kategori dalam populasi penelitian (Umar, 2005). Pengambilan sampel tersebut diberikan kepada 73 karyawan.

Jenis dan Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari narasumbernya, diamati dan dicatat untuk pertama kalinya (Sugiyono, 2011). Data sekunder adalah data yang diusahakan sendiri oleh peneliti, misalnya diperoleh dari studi pustaka tentang literatur gaya kepemimpinan, komunikasi, dan motivasi terhadap kinerja karyawan (Sugiono, 2011). Sedangkan data sekunder yang dipakai dalam penelitian ini yaitu data-data yang didapat dari instansi.

Metode Analisa Data

Dalam penelitian ini digunakan alat analisis sebagai berikut :

1. Uji Kualitas Data (Uji validitas dan Reliabilitas)

Uji signifikansi validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk *degree of freedom* (df)= $n-2$, dalam hal ini adalah sample. Jika r hitung $>$ r tabel dan nilai positif maka butir atau pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid (Ghozali, 2006:49). Pengujian Reliabilitas yang dipakai yaitu menggunakan *cronbach alpha*. Suatu variabel dikatakan reliabel apabila nilai *cronbach alpha* lebih dari 0.60.

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan dengan proses uji regresi. Model regresi linear berganda dapat disebut sebagai model yang baik jika model tersebut memenuhi asumsi klasik statistik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heterokedastisitas.

3. Uji Analisa Regresi Berganda

Analisis Regresi Linear Berganda :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + e$$

Dimana :

Y = variabel terikat (kinerja pegawai)

a = konstanta

X₁ = kepemimpinan

X₂ = komunikasi

X₃ = motivasi

b = koefisien regresi berganda

e = kesalah variabel pengganggu

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari hasil asumsi klasik menunjukkan bahwa model memiliki distribusi normal, serta terbebas dari multikolinearitas dan heterokedastisitas, Dengan demikian gaya kepemimpinan, komunikasi, dan motivasi untuk menneliti kinerja karyawan.

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Graha Perdana Indah-Graha Candi Golf Semarang-Jawa Tengah

Dari hasil pengolahan statistik menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya bahwa semakin tinggi atau baik gaya kepemimpinan yang ada di perusahaan, maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan yang akan dihasilkan. Hal ini didukung dengan jawaban responden yang menyatakan bahwa pemimpin yang berwibawa mendapatkan nilai indeks tertinggi dibandingkan dengan indikator-indikator lainnya yaitu pimpinan melibatkan bawahan dalam pengambilan keputusan, pimpinan memiliki sikap tanggung jawab terhadap karyawan, pimpinan bisa dijadikan panutan, dan pimpinan memiliki kekuasaan untuk memutuskan keputusan. PT.Graha Perdana Indah-Graha Candi Golf sangat memperhatikan sikap pemimpin yang berwibawa.

Menurut Dubrin (2005) gaya kepemimpinan yaitu, “upaya mempengaruhi orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan, cara mempengaruhi orang dengan petunjuk atau perintah”.

2. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Graha Perdana Indah-Graha Candi Golf Semarang-Jawa Tengah

Dari hasil pengolahan statistik menunjukkan komunikasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya bahwa semakin tinggi atau baik komunikasi yang ada di perusahaan, maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan yang akan dihasilkan. Hal ini didukung dengan jawaban responden yang menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh pada tugas yang dikerjakan yang mendapatkan nilai indeks tertinggi dibandingkan dengan indikator-indikator lainnya yaitu komunikasi antara atasan dan bawahan berjalan dengan baik dan komunikasi antar karyawan berjalan dengan baik. PT.Graha Perdana Indah-Graha Candi Golf sangat memperhatikan dalam hal komunikasi dua arah. Tujuan utamanya adalah agar proses dalam melakukan pekerjaan berjalan dengan efektif dan efisien

apabila komunikasi berjalan dengan baik dan hal ini akan lebih meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat penelitian yang dilakukan oleh Rorimpandey (2013), yang menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Graha Perdana Indah-Graha Candi Golf Semarang-Jawa Tengah

Dari hasil pengolahan statistik menunjukkan motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya bahwa semakin tinggi atau baik motivasi yang ada di perusahaan, maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan yang akan dihasilkan. Hal ini didukung dengan jawaban responden yang menyatakan bahwa tugas dapat diselesaikan dengan rencana yang ditetapkan instansi yang mendapatkan nilai indeks tertinggi dibandingkan dengan indikator-indikator lainnya yaitu pihak instansi mendorong daya kreativitas karyawan dan karyawan dituntut berprestasi bekerja. Tujuan utamanya adalah agar proses dalam melakukan pekerjaan berjalan dengan efektif dan efisien apabila motivasi berjalan dengan baik dan hal ini akan lebih meningkatkan kinerja karyawan.

Dari hasil pengolahan statistik menunjukkan motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya bahwa semakin tinggi atau baik motivasi yang ada di perusahaan, maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan yang akan dihasilkan. Hal ini didukung dengan jawaban responden yang menyatakan bahwa tugas dapat diselesaikan dengan rencana yang ditetapkan instansi yang mendapatkan nilai indeks tertinggi dibandingkan dengan indikator-indikator lainnya yaitu pihak instansi mendorong daya kreativitas karyawan dan karyawan dituntut berprestasi bekerja. Tujuan utamanya adalah agar proses dalam melakukan pekerjaan berjalan dengan efektif dan efisien apabila motivasi berjalan dengan baik dan hal ini akan lebih meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat penelitian yang dilakukan oleh Solihin (2006) , yang menyatakan bahwa motivasi kerja seorang karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi, dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Graha Perdana Indah-Graha Candi Golf Semarang adalah sebagai berikut :

1. Hasil koefisien regresi terkuat yaitu motivasi dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Graha Perdana Indah-Graha Candi Golf Semarang, artinya jika semakin motivasi meningkat, maka kinerja karyawan akan ikut meningkat juga.
2. Hasil koefisien regresi terkuat kedua yaitu komunikasi dengan nilai signifikan sebesar 0,001. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Graha Perdana Indah-Graha Candi Golf Semarang, artinya semakin komunikasi meningkat, maka kinerja karyawan akan ikut meningkat juga.
3. Hasil koefisien regresi ketiga yaitu gaya kepemimpinan dengan nilai signifikan sebesar 0,023. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Graha Perdana Indah-Graha Candi Golf Semarang, artinya semakin gaya kepemimpinan meningkat, maka kinerja karyawan akan ikut meningkat juga.

SARAN

Saran yang bisa disampaikan berdasarkan dari hasil penelitian yang didapat yaitu :

1. Motivasi kerja menjadi variabel pertama (dominan) yang mempengaruhi kinerja karyawan. Motivasi yang dirasakan oleh karyawan pada PT.Graha Perdana Indah-Graha Candi Golf sudah baik. Namun, rata-rata indeks terendah diperoleh pada indikator tentang karyawan dituntut berprestasi bekerja yang dianggap kurang baik. Oleh karena itu perusahaan hendaknya memahami bentuk motivasi apa saja yang lebih dibutuhkan karyawan. Seperti pemberian bonus berupa liburan ke luar negeri untuk pegawai yang mampu menunjukkan kinerja terbaiknya dan yang mampu menyelesaikan tugas dengan baik. Hal ini akan mempengaruhi karyawan lain agar lebih termotivasi untuk memberikan prestasi pada perusahaan.
2. Komunikasi kerja menjadi variabel kedua yang mempengaruhi kinerja karyawan. Komunikasi yang dirasakan oleh karyawan pada PT.Graha Perdana Indah-Graha Candi Golf sudah baik. Namun, rata-rata indeks terendah diperoleh pada indikator tentang komunikasi antar karyawan yang dianggap kurang baik. Komunikasi kerja dalam sebuah organisasi sangat penting untuk kelangsungan pada saat melakukan pekerjaan. Dalam melaksanakan pekerjaan, karyawan tidak lepas dari komunikasi dengan sesama rekan kerja, dengan atasan dan dengan bawahan. Perusahaan ini bisa mengatasi hal ini dengan memperbaiki komunikasi antar karyawan. Caranya adalah misalnya setiap beberapa bulan sekali mengadakan acara bakti sosial atau sekedar mengadakan acara outing untuk karyawan, supaya antara satu karyawan dengan karyawan yang lain lebih bisa mengenal dan akrab. Hal ini sangat membantu dalam untuk kelancaran komunikasi antar karyawan yang lebih baik.
3. Gaya kepemimpinan yang dirasakan oleh karyawan pada PT.Graha Perdana Indah-Graha Candi Golf sudah baik. Namun, rata-rata indeks terendah diperoleh pada indikator tentang pimpinan memiliki kekuasaan untuk memutuskan suatu keputusan yang dianggap kurang baik. Perusahaan ini bisa mengatasi ha ini

dengan memperbaiki sikap dari pimpinannya. Salah satu caranya adalah dengan mengadakan pertemuan rutin (arisan) dengan begitu hubungan antara atasan dan bawahan akan lebih akrab sehingga dalam memberikan masukan atau pendapat kepada pimpinan bisa lebih mendengarkan. Dan memberikan sistem informasi yang terstruktur, agar tidak terjadi kesalahan dalam mengambil keputusan, misalnya dengan cara mengadakan rapat atau musyawarah secara bersama-sama antara bawahan dan bawahan untuk mendapatkan keputusan yang baik secara bersama-sama, hal ini akan membuat karyawan akan respek terhadap keputusan yang akan diambil.

Daftar Pustaka

- A.A Gede Kresnaya Pranama dan I Nyoman Sudharma. 2013. Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Studi Manajemen dan Organisasi Vol. 2, No. 9 2013*.
- Abdilah, Rokhmaloka Habsoro. 2011. Analisis Pengaruh Antara Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Studi Pada Pegawai Badan Kesbangpol dan Linmas Provinsi Jawa Tengah*.
- Alex S. Nitisemito. 2004. *Manajemen Personalialia*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Arif Sehfudin, 2011. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Studi Pada PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional Cabang Semarang 2011*.
- Dessler, G.2000. *Manajemen Personalialia*. Edisi 3. Terjemahan Agus Dharma. Jakarta: Erlangga.
- Effendy, Onong Uchjana. 2006. *Ilmu Komunikasi, Teori dan Praktek*. Editor: Tjun Surjaman, Cetakan ke-20, Bandung, PT. Remaja Rosda Karya.
- Flipo, Edwin. 2003. *Manajemen Personalialia*. Edisi VI. Erlangga. Jakarta.
- Gibson, In Vancevic dan Donnelly, 2011, *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses, alih bahasa*. Nunuk Adiarni, Edisi Kedelapan, Jilid II, Binarupa Aksara, Jakarta.

- Handoko, T. 2003. *Manajemen*, Edisi 2 Cetakan Kedelapanbelas, Yogyakarta: BEPFE Yogyakarta.
- Hariandja Marihot Tua, Efendi, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Grasindo, Jakarta.
- Imam Ghozali. 2005. *Aplikasi Analisa Multivariate Dengan Program SPSS*. UNDIP. Semarang.
- Imeldi Maria. Analisa Pengaruh Motivasi Kerja, Pelatihan, Kepemimpinan, Komunikasi dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Suster Dina ST. Yoseph di Indonesia. *Jurnal Program Magister Manajemen Ekonomi dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi*.
- John Suprihanto. 2003. *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Pegawai*. Jakarta: BEFE.
- Malayu Hasibuan. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE. Yogyakarta.
- Malthis, R. L dan Jackson. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat. Jakarta.
- Paul Hersley & Blanchard, ken, at. al. 2011. *Manajemen Of Organization Behavior, Utilizing Human Resource*, 4th Edition, Prentice-Hall, Inc
- Projosapoetro, Soewardi, R. 2002. *Komunikasi Kepemimpinan*, Cetakan ke-2. Yogyakarta: CV. Nur Cahaya.
- Sitanggang, Chirmson. 2005. *Analisis Pengaruh Prilaku Pemimpin Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekrtaris Kotamadya Jak-Bar*. Skripsi. UNDIP Semarang.
- Soedjono. 2000. *Strategi Sumber Daya Manusia* Vol. 4, No.4, hal 233-356.
- Sondang P. Siagian. 2009. *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. Jakarta: PT. Bina Aksara.
- Sugiono. 2011. *Metodelogi Penelitian Bisnis*. Alfa Beta Bandung.
- T. Hani Handoko. 2008. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE. Yogyakarta.
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Rajawali Press. Jakarta.

Yuli Suwati. 2013. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tunas Hijau Samarinda, *Jurnal Ilmu Administrasi*.2013.