

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, MOTIVASI, DAN  
KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PIKA  
PRIMA INSPIRA SEMARANG**

Nurhayati

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Dian Nuswantoro

**Abstract:** Every organization requires its employees to exert themselves to accomplish high working performance, hoping that organization would be competitive in today's era of globalization. Objectives to be achieved in this research is to analyze the influence of transformational leadership, motivation and communication on the performance of employees of PT. PIKA PRIMA INSPIRA Semarang. Location of the study conducted at PT. PIKA PRIMA INSPIRA, Semarang located in Lingkar Taman Industri Blok A2 no. 1 Jatibarang, Mijen – Semarang.. This company is engaged in the furniture industry with total employees 525 people. The population of this research was all employees of the PT. PIKA PRIMA INSPIRA Semarang, it is 158 members. The sample of this research was also all of the employees of the PT. PIKA PRIMA INSPIRA Semarang. Therefore, the method used in the research is a census. Data analyzed using multiple linear regression analysis. The result showed that transformational leadership, motivation, and communication has a positive and significant impact on employee performance.

**Keywords :** Transformational Leadership, Motivation, Communication, Performance of Employee

**Abstraksi:** Setiap organisasi menuntut para karyawan mencapai kinerja yang tinggi dengan harapan organisasi atau perusahaan dapat bersaing dan kompetitif di era globalisasi saat ini. Tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional, motivasi dan komunikasi terhadap kinerja karyawan PT. PIKA PRIMA INSPIRA Semarang. Lokasi penelitian dilaksanakan di PT. PIKA PRIMA INSPIRA, Semarang yang terletak di jalan Jl. Lingkar Taman Industri Blok A2 no. 1 Jatibarang, Mijen – Semarang. Hal ini merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang industry furniture. Populasi penelitian adalah semua karyawan PT. PIKA PRIMA INSPIRA Semarang, yaitu sejumlah 158 orang. Sampel dalam penelitian ini adalah semua karyawan PT. PIKA PRIMA INSPIRA Semarang. Sehingga metode yang digunakan adalah metode sensus. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional, motivasi dan komunikasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci : Kepemimpinan Transformasional, Motivasi, Komunikasi, Kinerja Karyawan

## **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor sentral dalam suatu organisasi. Apapun bentuk dan tujuannya, suatu organisasi didirikan berdasarkan visi untuk kepentingan bersama, dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Tenaga kerja atau karyawan merupakan sumber yang paling berharga didalam organisasi. Tanpa adanya tenaga kerja atau karyawan yang berkualitas mustahil tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik. Organisasi adalah sebuah unit sosial yang dikoordinasi secara sadar yang terdiri atas dua orang atau lebih dan berfungsi dalam suatu dasar yang relatif terus-menerus guna mencapai suatu tujuan bersama (Robbins, 2008).

Kinerja adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan perusahaan. Menurut Handoko (2008:193), kinerja karyawan adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Untuk mencapai kinerja karyawan yang optimal, maka organisasi harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki secara optimal.

Seorang pemimpin yang cerdas, dapat melahirkan pegawai yang cerdas pula. Seorang pemimpin yang disiplin dan tekun, mampu menjadikan pegawainya bekerja secara efisien. Pemimpin transformasional mengevaluasi kemampuan dan potensi masing-masing bawahan untuk menjalankan suatu tugas/pekerjaan, sekaligus melihat kemungkinan untuk memperluas tanggung jawab dan kewenangan bawahan di masa mendatang (Nugroho, 2006). Dengan kepemimpinan transformasional, para pengikut merasakan kepercayaan, kekaguman, kesetiaan dan penghormatan terhadap pemimpin, dan mereka termotivasi untuk melakukan lebih daripada yang awalnya diharapkan dari mereka.

Motivasi menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapat hasil yang terbaik. Oleh karena itulah tidak heran jika karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggipula. Motivasi sebagai proses yang bermula dari kekuatan dalam hal fisiologis dan psikologis atau kebutuhan yang mengakibatkan perilaku atau dorongan yang ditujukan pada sebuah tujuan atau insentif (Moekijat, 2001 dalam Hakim, 2006).

Dalam melaksanakan pekerjaan, karyawan tidak lepas dari komunikasi dengan sesama rekan sekerja, dengan atasan dan dengan bawahan. Komunikasi merupakan

proses penyampaian informasi dari sumber kepada perima untuk menjalin pengertian, dan merubah tingkah laku penerima seperti yang diinginkan oleh sumber. Kreitner dan Kinicki (2005,198) mendefinisikan sebagai pertukaran informasi antara pengirim dan penerima, dan kesimpulan (persepsi) makna antara individu-individu yang terlibat.

Penelitian ini dilakukan di PT. PIKA PRIMA INSPIRA Semarang merupakan transisi dari PIKA manufaktur yang telah berdiri sejak 60 tahun lalu dengan nama “Kebon Kaju” pada tahun 25 Maret 1953 dibawah Yayasan Kanisius. PT. PIKA PRIMA INSPIRA (PT. PPI) dibentuk untuk menjadi pendukung dalam arti luas bagi kegiatan pendidikan teknik perkayuan, khususnya di lingkungan Lembaga PIKA. PT. PPI selain beroperasi secara professional juga menerapkan kebijakan dan pendekatan *factory teaching*, sebagai bagian yang tidak terpisahkan untuk mengembangkan lulusan pendidikan manufaktur dan desain interior PIKA.

**Tabel 1.2**

**Prasurvey karyawan PT. PIKA PRIMA INSPIRA Semarang**

Indikator	Tidak Setuju	Presentase	Setuju	Presentase
Pimpinan memiliki bakat khusus untuk mengetahui apa yang benar-benar penting untuk diperhatikan	10	53%	9	47%
Pimpinan mendorong saya untuk bekerja yang melebihi harapan saya untuk melakukannya	5	26%	14	74%
Gaji dapat memberikan dorongan untuk bekerja lebih baik	5	26%	14	74%
Perusahaan memberikan kesempatan karyawan untuk menduduki posisi tertentu	11	58%	8	42%
Saudara tidak pernah mengalami kesalahpahaman dalam berkomunikasi dengan pimpinan	12	63%	7	37%
Perbedaan latar belakang tidak menjadi hambatan dalam berkomunikasi	5	26%	14	74%
Saya selalu menaati peraturan yang ada di perusahaan ini.	2	11%	17	89%
Hasil pekerjaan karyawan berupa jumlah produksi sesuai dengan target perusahaan	12	63%	7	37%

Sumber : Prasurvey pada 19 karyawan PT PIKA PRIMA INSPIRA, 2014

Dari tabel 1.2 diatas dapat diketahui bahwa karyawan PT. Pika Prima Inspira Semarang tidak setuju dengan kondisi di PT. Pika Prima Inspira Semarang salah satunya adalah pimpinan tidak memiliki bakat khusus untuk mengetahui yang benar-benar penting untuk karyawan, perusahaan tidak memberikan kesempatan karyawan untuk menduduki posisi tertentu, perusahaan pernah mengalami kesalahpahaman dalam komunikasi dengan pimpinan, dan hasil pekerjaan karyawan berupa jumlah produksi tidak sesuai dengan target perusahaan. Dari uraian diatas dapat diketahui bahwa kinerja karyawan belum menunjukkan kinerja yang optimal. Berdasarkan uraian diatas maka peneliti tertarik untuk mengambil judul Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pika Prima Inspira Semarang.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan PT. PIKA PRIMA INSPIRA Semarang?
2. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. PIKA PRIMA INSPIRA Semarang ?
3. Bagaimana pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan PT. PIKA PRIMA INSPIRA Semarang ?

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Kineja**

Kinerja merupakan hasil kerja seseorang yang menggambarkan kualitas dan kuantitas atas kerja yang telah dilakukan. Kinerja antara satu orang dengan yang lainnya dapat saja berbeda, karena faktor – faktor pendorong yang berbeda. Kinerja karyawan sangat penting oleh karenakerja seorang karyawan dalam sebuah instansi akan menentukan efektif tidaknya kinerja instansi tersebut. Brahmasari (2004) mengemukakan bahwa kinerja adalah pencapaian atas tujuan organisasi yang dapat berbentuk output kuantitatif maupun kualitatif, kreatifitas, fleksibilitas, dapat diandalkan, atau hal-hal lain yang diinginkan oleh organisasi. Apabila kinerja karyawan tidak baik, maka kinerja instansipun menjadi tidak baik. Begitu juga sebaliknya apabila kinerja karyawan baik maka kinerja instansipun menjadi baik.

### **Kepemimpinan Transformasional**

Pemimpin transformasional menginspirasi pengikut mereka tidak hanya untuk mempercayai dirinya secara pribadi, namun mempercayai potensi mereka sendiri untuk membayangkan dan menciptakan masa depan organisasi yang lebih baik. Pemimpin transformasional mengevaluasi kemampuan dan potensi masing-masing bawahan untuk menjalankan suatu tugas/pekerjaan, sekaligus melihat

kemungkinan untuk memperluas tanggung jawab dan kewenangan bawahan di masa mendatang (Nugroho, 2006). Dengan kepemimpinan transformasional, para pengikut merasakan kepercayaan, kekaguman, kesetiaan dan penghormatan terhadap pemimpin, dan mereka termotivasi untuk melakukan lebih daripada yang awalnya diharapkan dari mereka.

### **Motivasi**

Motivasi kerja sering dipakai untuk menyebutkan motivasi dalam kemampuan kerja. Maslow dalam Dessler (2002) mengemukakan secara teoritis motivasi terbentuk karena manusia memiliki kategori kebutuhan pokok seperti kebutuhan fisiologis, rasa aman, sosial, ego dan perwujudan diri. Motivasi diibaratkan sebagai jantungnya manajemen karyawan. Tidak ada keberhasilan mengerjakan sesuatu, seperti mengelola karyawan, tanpa adanya motivasi, baik dari manajer maupun karyawan. Manajer membutuhkan keterampilan untuk memahami dan menciptakan kondisi dimana semua anggota tim kerja dapat termotivasi.

### **Komunikasi**

Komunikasi merupakan cara menyampaikan gagasan, fakta pikiran, perasaan dan nilai kepada orang lain. Menurut Handoko (2003:272), komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain. Perpindahan pengertian tersebut melibatkan lebih dari sekedar kata-kata yang digunakan dalam percakapan, tetapi juga ekspresi wajah, intonasi, titik putus vokal dan sebagainya. Dan perpindahan yang efektif memerlukan tidak hanya transmisi data, tetapi bahwa seseorang mengirimkan berita dan menerimanya sangat tergantung pada ketrampilan-ketrampilan tertentu (membaca, menulis, mendengar, berbicara dan lain-lain) untuk membuat proses pertukaran informasi.

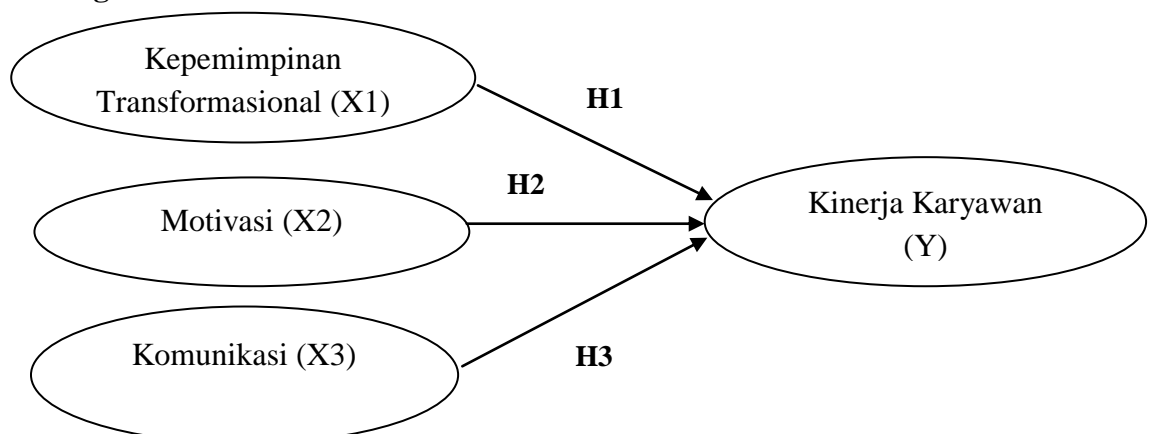
### **Hipotesis**

H1 : Kepemimpinan Transformasional (X1) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2 : Motivasi (X2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3 : Komunikasi (X3) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Kerangka Pemikiran**



## METODOLOGI PENELITIAN

### Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan kelompok orang, peristiwa atau hal yang ingin peneliti investigasi, sedangkan sampel (Sample) adalah subset atau subkelompok populasi (Uma Sekaran, 2009). Populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT. Pika Prima Inspira Semarang, sampel dalam penelitian ini adalah 148 orang karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode sensus.

### Metode Analisis Data

#### 1. Analisis Kualitatif

Analisis ini berupa informasi, uraian dalam bentuk bahasa kemudian dikaitkan dengan data lainnya. Teknik ini digunakan untuk mengevaluasi beberapa variabel. Sedangkan data yang digunakan dalam penelitian diperoleh dari hasil wawancara, kuesioner, dan observasi langsung.

#### 2. Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif adalah analisis data yang dilakukan dengan angka-angka dan perhitungan menggunakan alat bantu statistik. Untuk mendapatkan data kuantitatif, digunakan skala Likert yang diperoleh dari daftar yang digolongkan kedalam lima tingkatan sebagai berikut :

a. Untuk jawaban sangat tidak setuju	diberi nilai =	1
b. Untuk jawaban tidak setuju	diberi nilai =	2
c. Untuk jawaban netral	diberi nilai =	3
d. Untuk jawaban setuju	diberi nilai =	4
e. Untuk jawaban sangat setuju	diberi nilai =	5

Hasil perhitungan tersebut akan dimasukkan dalam *software* SPSS untuk membuktikan hubungan dan pengaruh antara variabel dependen dan variabel independennya.

### Alat Analisis Data

#### Pengujian Validitas dan Reliabilitas

Validitas instrumen dalam penelitian ini diuji dengan cara menghitung korelasi Pearson dari skor tiap item pernyataan dengan skor totalnya.  $df = n - 2$ ,  $148 - 2 = 146$  maka didapat  $r$  tabel dua sisi sebesar 0,161 pada  $\alpha = 0,05$ . Apabila  $r$  hitung lebih besar  $r$  tabel maka kuesioner tersebut dinyatakan valid untuk digunakan sebagai alat ukur variabel. Sedangkan reliabilitas menggunakan *Alpha Chronbach*  $> 0,60$ .

## Uji Asumsi Klasik

### Uji Normalitas

Hasil uji *Kolmogorov –Smirnov* memperlihatkan bahwa nilai sig. = 0,520 yang > dari 0,05 sehingga data yang digunakan untuk regresi berganda berdistribusi normal.

### Uji Heteroskedastisitas

Dari grafik scatterplot terlihat titik – titik yang menyebar secara acak serta tersebar diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi/terpenuhi.

### Uji Multikolinearitas

Berdasarkan hasil pengujian memperlihatkan bahwa nilai tolerance masing – masing variabel independen diatas 0,1 dan nilai VIF dibawah 10. Hasil ini menunjukkan bahwa diantara variabel independen pengembangan karir, motivasi, kepuasan kerja tidak terjadi multikolinearitas.

## Analisis Regresi Berganda

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	5.563	1.217		4.572	.000
	Kepemimpinan Transformasional	.294	.078	.281	3.787	.000
	Motivasi	.423	.131	.266	3.238	.001
	Komunikasi	.405	.115	.312	3.514	.001

a. Dependent Variable: Kinerja

Persamaan linear antara kepemimpinan transformasional, motivasi, dan komunikasi di PT. Pika Prima Inspira Semarang sebagai berikut :

$$Y = 5,563 + 0,294 X_1 + 0,423 X_2 + 0,405 X_3$$

Persamaan regresi tersebut mengandung pengertian sebagai berikut :

1. Konstanta ( $\alpha$ ) sebesar 5,563, menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional, motivasi, dan komunikasi dalam keadaan tidak berubah maka kinerja karyawan akan berubah cenderung positif.
2. Kepemimpinan transformasional ( $X_1$ ) mempunyai koefisien regresi positif sebesar 0,294 artinya apabila kepemimpinan transformasional ditingkatkan akan menyebabkan kinerja karyawan akan meningkat dimana variabel yang lain tetap.

3. Motivasi (X2) mempunyai koefisien regresi positif sebesar 0,423 artinya apabila motivasi meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat dimana variabel yang lain tetap.
4. Komunikasi (X3) mempunyai koefisien regresi positif sebesar 0,405 artinya apabila komunikasi meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat dimana variabel yang lain tetap.

### **Pengujian Hipotesis**

#### **Uji – F**

Uji – F digunakan untuk membuktikan pengaruh pengembangan karir, motivasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan apabila nilai sig.  $\leq 0,05$  maka hipotesis diterima.

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	843.763	3	281.254	64.493	.000 <sup>a</sup>
	Residual	627.987	144	4.361		
	Total	1471.750	147			

a. Predictors: (Constant), Komunikasi, Kepemimpinan Transformasional, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Nilai uji – F kepemimpinan transformasional, motivasi dan komunikasi terhadap kinerja karyawan sebesar 64,493 dengan sig. 0,000. Nilai sig. uji – F yang lebih kecil (<) dari 0,05 berarti menerima hipotesis yang menyatakan kepemimpinan transformasional, motivasi, dan komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara bersama-sama.

#### **Uji – t**

Uji – t digunakan untuk membuktikan pengaruh kepemimpinan transformasional, motivasi dan komunikasi terhadap kinerja karyawan secara parsial. Syarat penerimaan hipotesis yaitu apabila nilai sig.  $\leq \alpha = 0,05$  maka hipotesis diterima.



**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1(Constant)	5.563	1.217		4.572	.000		
Kepemimpinan Transformasional	.294	.078	.281	3.787	.000	.540	1.853
Motivasi	.423	.131	.266	3.238	.001	.438	2.285
Komunikasi	.405	.115	.312	3.514	.001	.377	2.655

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil uji – t maka dapat dilakukan pembuktian pengaruh secara parsial antara kepemimpinan transformasional, motivasi dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui sejauh mana kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen.

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.757 <sup>a</sup>	.573	.564	2.08831

a. Predictors: (Constant), Komunikasi, Kepemimpinan Transformasional, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,564. Hasil ini mengandung pengertian bahwa kepemimpinan transformasional, motivasi, dan komunikasi mampu menjelaskan kinerja karyawan sebesar 56,4 % (  $0,564 \times 100\%$  ), sementara 44,6 % (  $100\% - 56,4\%$  ) kinerja karyawan PT. Pika Prima Inspira Semarang dijelaskan oleh faktor – faktor lain di luar kepemimpinan transformasional, motivasi dan komunikasi.

## **PEMBAHASAN**

### **Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan**

Pemimpin transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pika Prima Inspira Semarang artinya semakin tinggi kepemimpinan transformasional yang diberikan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan, pemimpin sangat memperhatikan setiap karyawannya sehingga karyawan memiliki hubungan yang baik dengan pemimpinannya.

Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian Tria Mondiani (2012) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PIKA PRIMA INSPIRA Semarang, artinya semakin tinggi motivasi yang diberikan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Artinya perusahaan sangat memperhatikan setiap pekerjaan karyawan sehingga karyawan memiliki hubungan yang erat dengan semua karyawan.

Hasil penelitian ini selaras dengan hasil penelitian Nur Susilaningsih (2008) yang menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PIKA PRIMA INSPIRA Semarang, artinya semakin tinggi komunikasi yang diberikan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Artinya komunikasi sangat penting dalam kinerja agar pekerjaan bisa berjalan baik dan terhindar dari kegagalan.

Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian M. Kiswanto (2010) yang menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis atas pengembangan karir, motivasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pika Prima Inspira Semarang, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Variabel kepemimpinan transformasional, motivasi dan komunikasi secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pika Prima Inspira Semarang.

2. Variabel kepemimpinan transformasional, motivasi dan komunikasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pika Prima Inspira Semarang.
3. Variabel kepemimpinan transformasional, motivasi, dan komunikasi dalam penelitian ini mampu menjelaskan besarnya kinerja karyawan sebesar 56,4%. Sedangkan sisanya sebesar 44,6% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diangkat dalam penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Achmad S. Ruky, 2001. *Sistem Manajemen Kinerja*. Gramedia, Jakarta
- Anikmah. 2008. *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan*.  
Skripsi.etd.eprints.ums.id/2205/2/B200040362.pdf. Diunduh pada 10 Desember 2010.
- Ardana, Komang, Mujiati, Ni Wayan, Mudiarta Utama, I Wayan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Ari, Cahyono. 2012. Analisa Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja. *Jurnal Ilmu Manajemen*. Vol.1, No.1.
- Basu Swastha. 2007. *Manajemen Penjualan*. Cetakan ke-duabelas. Penerbit Liberty Yogyakarta. Yogyakarta.
- Buchori, Zainun. 2004. *Manajemen dan Motivasi*. Balai Aksara. Jakarta
- De Silva. Saliya. 2008. *Human Resource Management – Introduction Departement*. Of Agriculture University of Paradeniya.
- Dessler, Gary. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kesepuluh Jilid 2. Jakarta PT. Macanan Jaya.
- Dvir. 2002. *Taly Dvir Impact of Transformasional Leadership on Follower Development and Performance: A Field Experiment*. Hal. 4 . AMJ Press.
- Effendy, Onong Uchjana. 2006. *Ilmu Komunikasi, Teori dan Praktek*. Editor: Tjun Surjaman, Cetakan ke-20. Bandung. PT. Remaja Rosda Karya.
- Gibson, Invancevich, and Donnelly.2005. *Organization*.Ninth Edition, Irwin Inc.
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang. BP Universitas Diponegoro
- Handoko, T. 2003. *Manajemen*, Edisi 2 Cetakan Kedelapanbelas, Yogyakarta: BPFYogyakarta.
- Handoko dan Supriyono. 2004. *Kepemimpinan Dan Kinerja Organisasi : Isu, Teori, danSolusi*.Amara Books, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Helmi, Syafrizal. 2009. *Manajemen Personal*. Wordpress.com. Diunduh tanggal 06, bulan Juli, tahun 2009, diakses tanggal 24 Juli 2012.
- Henry Simamora. 2002. *Manajemen SumberDaya Manusia*. UPP-AMP YKPN. Yogyakarta.
- Ida, Ayu, Brahmasari. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan* (Studi kasus pada PT.Pei Hai International WiratamaIndonesia). *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*. Vol.10, No.2.September 2008, 124-135.

- Ishak, Arep dan Hendri, Tanjung. 2003. *Manajemen Motivasi*. Grasindo. Jakarta.
- Kreitner dan Kinicki. (2005). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat. Jakarta
- Lako, Andreas. 2004. *Kepemimpinan dan Kinerja Organisasi*. Yogyakarta: AmaraBooks
- M, Kiswanto. 2010. Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi terhadap Kinerja. *Jurnal Eksis*. Vol.6, No.1, Hal. 1267-1439, ISSN : 0216-6437..
- Manulang. 2005. *Dasar-Dasar Manajemen* Cetakan Ke Delapanbelas. Gajahmada University Press. Yogyakarta.
- Moekijat, 2005, *Manajemen Kepegawaian*, Penerbit Alumni, Bandung.
- Nugroho, R. 2006. *Analisis faktor-faktor yang Mempengaruhi kinerja karyawan (Studi Empiris pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Cabang Bandung)*. Tesis Program Studi Magister Manajemen Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro.
- Nur, Susilaningsih. 2008. Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin, Motivasi, Pengawasan, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Excellent*. Vol.1, No.2.
- Onong, Uchjana, Effendy. 2007. *Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek*. Bandung. PT RemajaRosdakarya.
- Paracha M. Umer and Qamar Adnan and Mirza Anam ul-Hassan-Inam and Waqas Hamit. 2012. *Impact of Leadership Style (Transformational & Transactional Leadership) On Employee Performance & Mediating Role of Job Satisfaction*. Study of Private School (Educator) In Pakistan. *Global Journal of Management and Business Research*. Volume 12 Issue 4 Version 1.0. 55-63.
- Putu, Sunarcaya. 2008. *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Di Lingkungan Dinas Kesehatan Kabupaten Alor Nusa Tenggara Timur*. Tugas Akhir Program Magister (TAPM). Universitas Terbuka. Jakarta.
- Prodjosapoetro Soewardi R. 2002. *Komunikasi Kepemimpinan*, Cetakan ke-2, Yogyakarta:CV. Nur Cahaya.
- Sayuti, Hasibuan. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bahan kuliah proram MM UMS Surakarta.
- Sugiyono. 2001. *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta. Bandung
- Suharyadi dan Purwanto. 2004. *Statitistika Untuk Ekonomi &Keuangan Modern*. Penerbit Salemba Empat. Jakarta.
- Supardi dan Anwar Saiful. 2002. *Dasar-Dasar Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: UII Press.
- Susilawati dan C.Erna. 2001. *Transformasi Organisasi, Kepemimpinan dan Perubahan Peran Sumber Saya Manusia*. Jurnal Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas KatolikWidya Mandala Surabaya. 90-104.
- Sutrisno dan Mulyanto. 2007. Pengaruh Kepemimpinan, komunikasi, Kompensasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal SumberDaya Manusia*, 2(1): h: 54-58.
- Stanley, Senewe. 2013. Kepemimpinan Transformasional dan Organizational Citizen Behavior dampaknya terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal EMBA*. Vol.1, No.3, Hal. 356-365, ISSN : 2303-1174.
- Thoha, Miftah. 2004. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Raja GrafindoPersada.

- Tria, Mondiani. 2012. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol.1, No.1.
- Tri, Joko, Utomo. 2006. Hubungan antara Kepemimpinan Transformasional dan Komunikasi dengan Kinerja Bawahan. *Jurnal Fokus Ekonomi*. Vol.1, No.1, Hal. 47-6, ISSN : 1907-6304
- T. Hani Handoko. 2003.*Manajemen*. BPFE. Yogyakarta.
- Winardi. 2000. *Kepemimpinan dalam Manajemen*, Cetakan Kedua, Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Wirawan. 2009. *Performance management. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Gramedia. Jakarta.
- Wiryanto. 2005.*Pengantar Ilmu Komunikasi*. Gramedia Wiasarana Indonesia. Jakarta.