

# **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. KARANG BALI ASLI TUR DI DENPASAR**

**Oleh :  
I Ketut Sujata**

Fakultas Ekonomi Universitas Ngurah Rai, Denpasar, Bali  
e-mail : sujata@kbatour.com / telp : 081 238 620 99

## **ABSTRAK**

Berdasarkan latar belakang masalah, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah : apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan? apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan? apakah gaya kepemimpinan dan komunikasi berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan? Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. Karang Bali Asli Tur di Denpasar dengan sampel yang diperoleh berjumlah 50 orang. Variabel dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan (X1), komunikasi (X2) dan kinerja karyawan (Y). Metode pengumpulan data adalah wawancara, kuesioner dan studi dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, analisis koefisien determinasi *Adjusted*, uji t dan uji F. Berdasarkan hasil analisis, diperoleh persamaan regresi linier berganda  $Y = 1,154 + 0,199 (X_1) + 0,275(X_2)$ . Artinya jika gaya kepemimpinan (X1) dan komunikasi (X2) nilainya adalah nol, maka kinerja kayawannya (Y) nilainya sebesar 1,154. Berdasarkan hasil Uji t, dapat diketahui bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Karang Bali Asli Tur karena nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $5,874 > 1,678$ ) serta nilai Signifikan  $0,000 < 0,050$ . Variabel komunikasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Karang Bali Asli Tur di Denpasar, karena nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $10,669 > 1,678$ ) serta nilai Signifikans ebesar  $0,000 < 0,050$ . Sedangkan berdasarkan hasil Uji F, gaya kepemimpinan dan komunikasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Karang Bali Asli Tur di Denpasar, dapat dilihat dari nilai nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $78,235 > 3,20$ ) serta nilai Signifikan sebesar  $0,000 < 0,050$ .

Kata kunci : Gaya Kepemimpinan, Komunikasi dan Kinerja Karyawan.

## **ABSTRACT**

Based on the issue background hence the issues in this study as follows: whether leadership style have effect on employee performance? Second whether communication have effect on the employee performance? Third, whether leadership style and communication have simultaneous effect on the employee performance. By sample obtained as much 50 people. Variable in in this study are leadership style (X1), communication (X2), and employee performance (Y). data collection by using interview, questioenr and documentation study. Data analysis technique has been used multiple linear regression, adjusted determination coeficient, T test and F test. Bsaed on the result shows multiple linear regression  $Y = 1,154 + 0,199X_1 + 0,275X_2$  its mean if leadership style (X1) and communication (X2) its value iszero hence employee performann (y) its value is 1,154. Based on the result of T test, that leadership stule have positive and significant toward employee performance at PT. Karang Bali Asli Tour because T count  $>$  T table ( $5,874 > 1,678$ ) and significancy  $0,00 < 0,05$ . Communication variable have positive and significant towar employee performance at PT. Karang Bali Asli Tour at Denpasar, because t count  $>$  t table ( $10,669 > 1,678$ ) and significancy is  $0,00 < 0,05$ . While based on the F test, leadership style and communication have positive and significant simultaneously toward employee performance at PT, Karang Bali Tour at Denpasar, can be seen from value F count  $>$  F table ( $78,235 > 3,2$ ) and significancy is  $0,00 < 0,05$ .

Keywords: *leadership style, communication and employee performance.*

## **PENDAHULUAN**

Pariwisata saat ini merupakan salah satu industri yang berkembang pesat dan tumbuh cukup stabil dalam keadaan ekonomi dunia yang tidak menentu satu dekade terakhir. Bagi Indonesia Pariwisata merupakan salah satu sektor penting yang menjadi andalan Negara untuk mendapatkan Devisa dan mendukung pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan. Pentingnya Pariwisata bagi perekonomian Indonesia, bisa dilihat dari berbagai kebijakan pemerintah seperti pemberian bebas Visa maupun Visa on Arrival serta promosi dan pengembangan 10 Destinasi baru selain Bali.

Secara umum perkembangan Pariwisata di Indonesia sangat bergantung pada berbagai faktor seperti : Kebijakan Pemerintah, perekonomian global, stabilitas politik dan keamanan nasional. Perkembangan Pariwisata Indonesia juga akan mendukung tumbuh dan berkembangnya berbagai usaha bidang pariwisata seperti perhotelan, restoran, Biro perjalanan Wisata, transportasi maupun industri kreatif seperti kerajinan tangan. Biro Perjalanan Wisata atau agen perjalanan (*Travel Agent*) merupakan ujung tombak dalam mempromosikan pariwisata, dengan cara mempromosikan berbagai produk perjalanan dari berbagai destinasi di Indonesia kepada agen perjalanan di luar negeri agar lebih tertarik menjual Indonesia sebagai salah satu destinasi utama untuk tamu mereka.

Agen Perjalanan melakukan distribusi terhadap berbagai produk pariwisata yang sudah ada dan disediakan oleh penyedia jasa primer seperti hotel, restoran, penyedia atraksi wisata, penyedia transportasi, dan juga obyek

Wisata dengan memberikan nilai tambah ( *add value* ) terhadap produk produk tersebut. Sebagai sebuah perusahaan jasa murni, maka salah satu nilai jual utama dari agen perjalanan Wisata adalah Pelayanan (*Service*) dan faktor lain seperti harga dan promosi.

Didalam mewujudkan pelayanan yang baik dan memuaskan bagi pelanggan, maka aset terbesar dari Agen Perjalanan Wisata adalah karyawannya. Kinerja organisasi sangat ditentukan oleh unsur karyawannya, karena itu dalam mengukur kinerja organisasi biasanya diukur dari tampilan kerja pegawainya. Kinerja pegawai yang baik akan berdampak pada kinerja organisasi secara keseluruhan, yang pada akhirnya dapat terlihat dari pencapaian organisasi. Seperti pengertian kinerja dalam buku Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan yang dikemukakan oleh Suntoro “Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam priode waktu tertentu”. Hasil kerja seseorang dalam suatu organisasi sangat terkait erat dengan kinerja karyawan Hasil kerja tersebut meliputi kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu. Sedangkan kinerja karyawan dipengaruhi oleh kemampuan atau pendidikan, motivasi, lingkungan, disiplin, peraturan, dan yang terpenting adalah kepemimpinan dalam organisasi tersebut.

Kepemimpinan juga merupakan hal penting yang terdapat dalam kehidupan kolektif. Pemimpin organisasi dapat melakukan berbagai cara dalam kegiatan mempengaruhi orang lain atau bawahan agar melakukan

tindakan-tindakan yang selalu terarah dalam pencapaian tujuan organisasi. Cara ini dapat dikatakan sebagai gambaran gaya kepemimpinan yang terdapat dalam diri seorang pemimpin.

Gaya kepemimpinan merupakan hal yang identik dengan sikap seorang pemimpin dalam memimpin suatu organisasi. Pada umumnya banyak pemimpin yang menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan kondisi organisasi yang dipimpin. Bahkan ada seorang pemimpin yang memiliki lebih dari satu gaya kepemimpinan dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

Selain gaya kepemimpinan, kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh komunikasi. Komunikasi merupakan suatu hal yang penting dalam sebuah perusahaan karena komunikasi dalam perusahaan akan tercipta suatu hubungan yang baik diantara karyawan dengan atasan begitu pun atasan dengan bawahan akan dapat terjalin komunikasi yang baik, Sedangkan kepemimpinan bukan sesuatu yang mudah karena dalam perjalanan seorang pimpinan memiliki banyak tantangan dan kesulitan. Pekerjaan seorang pemimpin bukan hanya memecahkan persoalan seorang diri, melainkan mengilhami mereka yang dipimpinnya untuk memecahkan persoalan secara bersama-sama untuk itu diperlukan adanya komunikasi yang baik antara atasan dengan bawahan. Seorang pemimpin harus mempertajam keahliannya dalam memimpin dan berkomunikasi dengan karyawannya.

PT. Karang Bali Asli Tur atau yang lebih dikenal dengan KBA TUR, merupakan salah satu perusahaan agen perjalanan (*Travel Agent*) yang berkedudukan di Denpasar – Bali, dan menjual berbagai produk produk

pariwisata di Indonesia ke berbagai Negara khususnya pasar Eropa. Didalam perjalanannya untuk mewujudkan sebuah pelayanan yang baik terhadap para pelangganya, KBA TUR masih menghadapi berbagai kendala didalam mengoptimalkan kinerja karyawannya yang sebagian besar permasalahanya disebabkan oleh Gaya kepemimpinan dan komunikasi dari President Director dengan karyawannya.

Dari pengamatan singkat penulis, sebelum melakukan penelitian diketahui President Director KBA TUR mempunyai gaya kepemimpinan tersendiri di dalam memimpin para pegawainya dalam pencapaian target perusahaan. Seperti dalam hal pemberian fasilitas, tunjangan, dan pemberian bonus bagi Karyawan yang berprestasi, serta selalu memberikan kesempatan kepada pegawainya untuk mengeluarkan pendapat dan memotivasi pegawainya untuk bisa memberikan kinerja yang optimal. Namun karena begitu banyak hal teknis operasional yang harus diawasi sekaligus dijalankan, ada beberapa agenda perusahaan yang tidak bisa dijalankan secara optimal.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja karyawan pada PT.Karang Bali Asli Tur di Denpasar.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini dilakukan pada PT. Karang Bali Asli Tur yang berlokasi di Jalan Trengguli I No 14 Tembau, Denpasar Timur. Yang menjadi obyek penelitian adalah Gaya Kepemimpinan, Komunikasi dan Kinerja Karyawan pada PT. Karang Bali Asli Tur di Denpasar. Variabel yang dapat diidentifikasi dalam penelitian ini adalah dua variabel bebas Gaya Kepemimpinan (X1) dan Komunikasi (X2) dan satu variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y). Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif dan data kuantitatif yang terdiri dari data Primer dan data sekunder. Yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Karang Bali Asli Tur yang berjumlah 50, dimana dalam penelitian ini, pemimpin tidak diberikan kuesioner. Dalam penelitian ini penulis menggunakan tiga metode pengumpulan data yaitu wawancara, kuesioner dan studi dokumentasi

Dalam penelitian ini model analisis yang dipergunakan untuk menyelesaikan permasalahan penelitian ini adalah regresi linier berganda. Analisis ini digunakan untuk mengetahui ketergantungan suatu variabel terikat dengan satu atau lebih variabel bebas. Analisis ini juga dapat menduga arah dari hubungan tersebut serta mengukur derajat keeratan hubungan antara satu variabel terikat dengan satu variabel bebas. Dalam analisis, peneliti akan menggunakan program komputer *Statistical Package for Social Science (SPSS) for windows version 21*. Variabel terikat dari model ini yaitu kinerja

karyawan (Y), sedangkan variable bebasnya yaitu Gaya Kepemimpinan (X1) dan Komunikasi (X2). Sementara itu untuk mengetahui atau menentukan seberapa besar hubungan gaya kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan yang dinyatakan dalam persentase penulis menggunakan Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

## PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Tenik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda, dengan tujuan untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Karang Bali Asli Tur di Denpasar, dengan menggunakan aplikasi SPSS (*Statistical package for the social sciences*) version 21.0 for windows maka hasil analisis yang diperoleh seperti yang diuraikan pada table 5.5 berikut :

Tabel 5.5 : Hasil Analisis Regresi Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1,154	1,150		1,004	0,321
Gaya kepemimpinan	0,199	0,034	0,413	5,874	0,000
Komunikasi	0,275	0,026	0,749	10,669	0,000

Sumber: Lampiran 3 (data diolah)

Berdasarkan Tabel 5.5 tersebut diatas, maka persamaan regresi linier berganda adalah :  $Y = 1,154 + 0,199 (X_1) + 0,275(X_2)$  , dengan penjelasan sebagai berikut:

- a. Konstanta sebesar 1,154 artinya bahwa jika gaya kepemimpinan dan komunikasi nilainya adalah 0 (nol), maka kinerja karyawan nilainya sebesar 1,154.
- b. Koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan sebesar 0,199 artinya jika variabel independen lainnya nilainya tetap dan gaya kepemimpinan mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,199 satuan. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara komunikasi dengan kinerja karyawan. Semakin meningkat gaya kepemimpinan maka semakin meningkat pula kinerja karyawan.
- c. Koefisien regresi variabel komunikasi sebesar 0,275 artinya jika variabel independen lainnya nilainya tetap dan komunikasi mengalami kenaikan 1 satuan, maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,275 satuan. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara komunikasi dengan kinerja karyawan, semakin meningkat komunikasi maka semakin meningkat pula kinerja karyawan.

### **Analisis Determinasi ( $R^2$ )**

Analisis Determinasi digunakan sebagai alat untuk mengetahui besarnya sumbangan/kontribusi variabel independen (gaya kepemimpinan dan komunikasi) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan), yang dinyatakan dalam persentase.



Tabel 5.6 : Hasil Analisis Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,877 <sup>a</sup>	,769	,759	,43488

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber : Lampiran 3 (data diolah)

Berdasarkan data pada Tabel 5.6 diperoleh angka *R Square* sebesar 0,769 atau (76,90%). Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan variabel independen (gaya kepemimpinan dan komunikasi) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) sebesar 76,90%. Sedangkan sisanya sebesar 23,10% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

## Uji Hipotesis

### a. Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.

#### 1) Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

##### a) Merumuskan Hipotesis

$H_0 : \beta_1 = 0$ , artinya tidak ada pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Karang Bali Asli Tur di Denpasar.

$H_i : \beta_1 > 0$ , artinya ada pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Karang Bali Asli Tur di Denpasar.

b) Menentukan  $t_{hitung}$

Berdasarkan data pada Tabel 5.5 maka diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 5,874.

c) Menentukan  $t_{tabel}$

Dengan menggunakan derajat kepercayaan 95% atau tingkat kesalahan 5% ( $\alpha = 0,05$ ) maka nilai df yang diperoleh adalah sebesar  $df = n - k - 1$  atau  $df = 50 - 2 - 1 = 47$  (n adalah jumlah kasus dan k adalah jumlah variabel independen), sehingga hasil yang diperoleh untuk  $t_{tabel}$  adalah sebesar 1,678. (sumber : lampiran 5) .

d) Kriteria pengujian

(1) Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  , maka  $H_0$  ditolak

(2) Jika  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$  , maka  $H_0$  diterima

2) Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan

a) Merumuskan Hipotesis

$H_0 : \beta_2 = 0$ , artinya tidak ada pengaruh positif dan signifikan antara

Komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Karang Bali Asli Tur di Denpasar.

$H_i : \beta_2 > 0$ , artinya ada pengaruh positif dan signifikan antara

komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Karang Bali Asli Tur di Denpasar.

b) Menentukan  $t_{hitung}$

Berdasarkan pada Tabel 5.5 maka diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 10,669.

c) Menentukan  $t_{tabel}$

d) Dengan menggunakan derajat kepercayaan 95% atau tingkat kesalahan 5% ( $\alpha = 0,05$ ) maka nilai df yang diperoleh adalah sebesar  $df = n - k - 1$  atau  $df = 50 - 2 - 1 = 47$  (n adalah jumlah kasus dan k adalah jumlah variabel independen), sehingga hasil yang diperoleh untuk  $t_{tabel}$  adalah sebesar 1,678. (sumber : lampiran 5) .

e) Kriteria pengujian

(1) Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  , maka  $H_0$  ditolak

(2) Jika  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$  , maka  $H_0$  diterima

b. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel gaya kepemimpinan dan komunikasi secara simultan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Karang Bali Asli Tur di Denpasar.

Tabel 5.7 : Hasil Analisis Uji F

ANOVA <sup>b</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	29,591	2	14,796	78,235	,000 <sup>a</sup>
	Residual	8,889	47	,189		
	Total	38,480	49			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Lampiran 3 (data diolah)

Berdasarkan data pada Tabel 5.7 diatas, maka tahap-tahap untuk melakukan uji F adalah seperti yang diuraikan berikut ini:

1) Merumuskan Hipotesis

$H_0 : \beta_1 ; \beta_2 = 0$  , artinya tidak ada pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara gaya kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Karang Bali Asli Tur di Denpasar.

$H_i : \beta_1 ; \beta_2 > 0$  , artinya ada pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara gaya kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Karang Bali Asli Tur di Denpasar.

2) Menentukan  $F_{hitung}$

Berdasarkan data pada Tabel 5.7 maka diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 78,235.

3) Menentukan  $F_{tabel}$

Dengan menggunakan derajat kepercayaan 95% atau tingkat kesalahan 5% ( $\alpha = 0,05$ ) maka nilai df 1 adalah sebesar  $3 - 1 = 2$  (jumlah 12variable - 1) serta df 2 adalah sebesar  $df 2 = n-k-1$  atau  $50-2-1 = 47$  (n adalah jumlah kasus dan k adalah jumlah variable independen), sehingga hasil yang diperoleh untuk  $F_{tabel}$  adalah sebesar 3,20 (Sumber : lampiran 4) .

4) Kriteria Pengujian

a) Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak

b) Jika  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima

## Kesimpulan

Sesuai dengan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- a. Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa ada pengaruh positif dan signifikan dari gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Karang Bali Asli Tur di Denpasar, yang mana pengaruh positif ditunjukkan oleh koefisien regresi gaya kepemimpinan sebesar 0,199 dan signifikan ditunjukkan oleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $5,874 > 1,678$ ) serta nilai Signifikan  $0,000 < 0,050$
- b. Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa ada pengaruh positif dan signifikan dari komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Karang Bali Asli Tur di Denpasar, yang mana pengaruh positif ditunjukkan oleh koefisien regresi komunikasi sebesar 0,275 dan signifikan ditunjukkan oleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $10,669 > 1,678$ ) serta nilai Signifikan sebesar  $0,000 < 0,050$ ,
- c. Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa ada pengaruh positif dan signifikan dari gaya kepemimpinan dan komunikasi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Karang Bali Asli Tur di Denpasar, yang ditunjukkan dengan nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $78,235 > 3,20$ ) serta nilai Signifikan sebesar  $0,000 < 0,050$ .

## Saran-Saran

Dari hasil pembahasan dan kesimpulan yang telah diuraikan diatas, diajukan beberapa saran yang diharapkan akan memberikan manfaat bagi peningkatan kinerja karyawan yaitu:

- a. Semua variabel dalam penelitian ini menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan, maka diharapkan bagi pimpinan perusahaan PT. Karang Bali Asli Tur di Denpasar untuk membuat kebijakan perusahaan yang bisa mempertahankan indikator-indikator dari gaya kepemimpinan dan komunikasi yang ada sekarang. Dan diharapkan dimasa yang akan datang lebih ditingkatkan lagi dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.
- b. Karyawan harus lebih meningkatkan kemampuan komunikasi informal, misalnya melalui hal-hal kecil seperti melakukan tegur sapa baik vertikal maupun horizontal dalam keseharian, sehingga tidak ada kecanggungan dalam berkomunikasi terkait kendala operasional dan koordinasi kedepannya.
- c. Pimpinan hendaknya mampu mendelegasikan (melimpahkan) wewenang melalui procedural organisasi, misalnya pimpinan memberi arahan *head department* sebelum perintah tersebut bermuara kepelaksana, sehingga jaringan kerja organisasi berfungsi secara optimal dan mampu memberikan hasil yang lebih baik pula.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Pandji. 2006. *Psikologi Kerja*. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Endang Kartika Sari, Maria M. Minarsih, Edward Gagah. 2016. Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan tуди Kasus Pada PD.BKK Dempet Kabupaten Demak). *Journal of Management* 2 (2)
- Eugene,F. Brigham. 2001. *Manajemen Keuangan*. Jakarta: Erlangga.
- Handoko, T.H.. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu. 2001. *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. Bandung: PT. Bumi Aksara
- Kartini, Kartono. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Lasswell, Harold D.2004. *The structure and action of communication in society*. Jakarta : Gramedia Utama.
- Muhammad, Arni. 2007. *Komunikasi Organisasi*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Nitisemito, A.S.2003. *Manajemen Personalia*. Jakarta : Graha Indonesia
- Panggabean,Mutiara S. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Roscahyo, Agung. 2013. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Siti Khodijah Sidoarjo. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen* 2 (12) : 1 – 16
- Siagian, Sondang P. 2002. *Fungsi-Fungsi Manajerial*. Jakarta: Bumi Aksara.
- \_\_\_\_\_, Sondang P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Supardi, dan Anwar Syaiful. 2002. *Dasar- Dasar Perilaku Organisasi*. Yogyakarta : UII Pres
- Tampi, Bryan Johannes. 2014. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia,Tbk (Regional Sales Manado). *Jurnal Acta Diurna* 3 (4) : 1 – 20

Terry, G.R. 2011. *Dasar-dasar Manajemen*. Diterjemahkan oleh G.A Ticoalu.  
Jakarta : Bumi Aksara

Thoha, Miftah. 2003. *Perilaku Organisasi, Konsep Dasar dan Aplikasinya*.  
Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Umar, Husein. 2003. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta: PT  
Gramedia Pustaka Utama.

Wahjosumidjo. 1984. *Kepemimpinan dan Motivasi*. Jakarta: Ghalia Indonesia.