

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Stres Kerja Serta Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. North Sea Boats Banyuwangi

(The Effect Transformational Leadership, Work Stress and Communication to the Performance of the Production Department's Employees in PT. North Sea Boats Banyuwangi)

Dara Mega Sari, Dewi Prihatini, Sumani
Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Jember (UNEJ)
Jln. Kalimantan 37, Jember 68121
E-mail: Daramegasari3@yahoo.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan stres kerja serta komunikasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dari jawaban responden atas kuisioner. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 119 karyawan dari bagian produksi, sedangkan sampel yang digunakan sebanyak 92 karyawan. Pemilihan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *proportional cluster random sampling*. Metode analisis data menggunakan Statistik Deskriptif, Uji Kualitas Data, Uji Asumsi Klasik, dan Pengujian Hipotesis yang terdiri dari Metode Analisis Regresi Linier Berganda, Uji F, Koefisien Determinasi, serta Uji t. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan berpengaruh. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baiknya gaya kepemimpinan transformasional dan komunikasi yang sering dilakukan akan meningkatkan kinerja karyawan. Untuk variabel stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan hal ini dikarenakan adanya faktor lain yang membuat stres kerja rendah seperti kompensasi yang sesuai dengan kebutuhan karyawan, Lingkungan kerja yang baik dan aman untuk karyawan serta adanya pemberian jaminan kesehatan kerja yang membuat karyawan merasa aman berkerja di PT. North Sea Boats Banyuwangi.

Kata Kunci: gaya kepemimpinan transformasional, stress kerja, komunikasi dan kinerja karyawan.

Abstract

This report aims to review the leadership and style transformational job stress and communication on performance employees. This research using primary data obtained from the answers respondents over kuisioner. The population in research has reached 119 employee of production line, while the used as many as 92 employees. Sampling in this research in a cluster of sampling proportional random. The method of analysis data using descriptive statistics, the quality data, the determination classic, and testing hypothesis consisting of the method of analysis linear regression multiple, the f, the determination, and t. test results showed that transformational style leadership and communication influential positive on employee performance influential. This shows that the more improved transformational style leadership and communication that often done to increase the employee performance. For the job stress have a negative influence on employee performance this due to the other factors that stressful work low as compensation as required by employees, a work environment nice and safe for employees and the provision of health insurance work make employee feel secure working in PT. North Sea Boats Banyuwangi.

Keywords: Transformational Leadership Style, Job Stress, Communication and employee performance.

Pendahuluan

Pola tindakan pemimpin secara keseluruhan diartikan sebagai gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan mewakili keterampilan dan sikap dari seorang pemimpin. Gaya kepemimpinan yang efektif untuk mengelola sumberdaya manusia dalam suatu unit kerja akan berpengaruh pada perilaku kerja yang diindikasikan dengan peningkatan kepuasan kerja individu dan unit itu sendiri, pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan. Melihat betapa pentingnya peran seorang pemimpin, maka seorang pemimpin harus berkembang dalam hal gaya kepemimpinannya sehingga dapat memimpin bawahannya dengan baik. Dengan begitu tujuan organisasi dapat dicapai secara efektif dan efisien.

Pada saat aktifitas kerja, karyawan dapat mengalami

tekanan yang dinamakan stres kerja. Menurut Robbins (2001:563) stres juga dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang menekankan keadaan psikis seseorang dalam mencapai suatu kesempatan dimana untuk mencapai kesempatan tersebut terdapat batasan atau penghalang. Jika individu mengalami stres, maka individu menunjukkan ciri-ciri baik secara fisik, psikis maupun perilaku.

Banyak perusahaan yang memiliki karyawan dengan kualitas dan kuantitas bagus tetapi tidak mampu bekerja secara maksimal. Penyebabnya adalah faktor komunikasi antara atasan dengan karyawan, antar sesama karyawan, dan antar berbagai divisi perusahaan. Menurut Purwanto (2003:3) komunikasi adalah suatu proses pertukaran informasi antar individu melalui suatu sistem yang biasa baik dengan simbol-simbol, sinyal-sinyal, maupun perilaku atau

tindakan. Komunikasi merupakan sarana penting yang paling efektif dalam menyampaikan suatu maksud agar tujuan yang direncanakan dapat tercapai. Komunikasi antar orang dengan orang tidak tergantung dengan teknologi, akan tetapi tergantung dari kekuatan dalam diri orang dan lingkungan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawannya. Nawawi (2006:63) mengatakan bahwa kinerja adalah (a) sesuatu yang dicapai, (b) prestasi yang diperlihatkan, (c) kemampuan kerja. Bahkan ada definisi lain mengenai kinerja dari Nawawi (2006: 63) adalah kinerja dikatakan tinggi apabila suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan. Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan.

Metode Penelitian

Rancangan Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian dengan pendekatan kuantitatif. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Pengambilan data menggunakan survei langsung dan instrumen yang digunakan adalah kuesioner (angket).

Populasi dan Sampel

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan pada bagian produksi PT. North Sea Boats Banyuwangi yang berjumlah 119 orang. Populasi diambil dari karyawan produksi karena pada bagian ini merupakan bagian yang memiliki banyak karyawan. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 92 orang. Penelitian ini dilakukan di PT. North Sea Boats. Pemilihan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *proportional cluster random sampling*. Kriteria dari sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan bagian produksi.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tidak melalui media perantara). Data primer dalam penelitian ini adalah tanggapan yang dijawab langsung oleh responden terhadap kuesioner yang dibagikan. Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan menggunakan metode survey menggunakan alat kuesioner dan diolah dengan bantuan SPSS 22. Skala yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan skala likert.

Metode Analisis Data

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda. Menggunakan uji kualitas data, uji asumsi klasik, uji regresi dan pengujian hipotesis.

Hasil Penelitian

Karakteristik Responden

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 1

Jenis Kelamin	Jumlah(orang)	Presentasi(%)
Laki-laki	92	100%
Jumlah	92	100%

Sumber: Data Primer 2016

Tabel 2

Usia	Jumlah (orang)	Presentase (%)
21-30	34	36,9%
31- 40	26	28,2%
41-50	29	31,5%
>50	3	0,03%
Jumlah	92	100%

Sumber: Data Primer 2016

Tabel 3

Pendidikan	Jumlah (orang)	Presentase (%)
SMA	64	69,6%
Diploma	10	10,9%
S1	18	19,6%
Jumlah	92	100%

Sumber: Data Primer 2016

Tabel 4

Lama Kerja	Jumlah (orang)	Presentase (%)
0 - <5 tahun	11	11,95%
5 - <10 tahun	48	52,17%
10 - <15 tahun	33	35,86%
Jumlah	92	100%

Sumber: Data Primer 2016

Uji Validitas

Setelah dilakukan uji validitas, seluruh item pertanyaan dalam kuesioner pada penelitian ini memiliki Sig hitung lebih kecil (0,00) dari Sig tabel (0,05) yang menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan dalam penelitian ini sah atau valid.

Uji Reliabilitas

Setelah dilakukan uji reliabilitas menggunakan metode Cronbach's Alpha, yang diaplikasikan dengan SPSS, diketahui bahwa nilai cronbach's Alpha dalam penelitian ini > 0,60, maka kuesioner dalam penelitian ini dinyatakan Reliabel

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda sebagai alat untuk mendeteksi hubungan antar variabel yang diajukan, yaitu kompensasi, beban kerja, kualitas pelayanan dan kinerja. Rekapitulasi hasil analisis regresi linier berganda adalah sebagai berikut

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	Sig	Keterangan
Konstan	7,833	0,000	Signifikan
X1	0,145	0,029	Signifikan
X2	-0,085	0,045	Signifikan
X3	0,467	0,000	Signifikan

Sumber: Output SPSS 22

berdasarkan koefisien regresi, maka persamaan regresi yang dapat dibentuk adalah:

$$Y = 7,833 + 0,145 - 0,085 + 0,467$$

Besarnya nilai konstanta yang menunjukkan nilai positif yaitu 7,833. Nilai ini mengartikan bahwa tanpa ketiga variabel bebas, yaitu gaya kepemimpinan transformasional, stress kerja dan komunikasi, kinerja karyawan PT. North Sea Boats Banyuwangi akan tetap bagus.

Koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan transformasional sebesar 0,145 maka gaya kepemimpinan transformasional memiliki hubungan yang searah terhadap kinerja karyawan artinya semakin baik gaya kepemimpinan transformasional hal itu akan meningkatkan kinerja karyawan.

Koefisien regresi variabel gaya stress kerja sebesar -0,085 maka stress kerja memiliki hubungan yang berlawanan arah terhadap kinerja karyawan artinya semakin rendah stress kerja hal itu akan meningkatkan kinerja karyawan.

Koefisien regresi variabel komunikasi sebesar 0,467 maka komunikasi memiliki hubungan yang searah terhadap kinerja karyawan artinya semakin baik komunikasi hal itu akan meningkatkan kinerja karyawan

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Berdasarkan hasil uji normalitas menunjukkan bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinieritas

Hasil analisis *Collinearity Statistic* diketahui bahwa dalam model tidak terjadi multikolinieritas. Hal ini dilihat pada data statistik di atas, bahwa nilai *tolerance* pada masing-masing variabel bebas mendekati 1, dan nilai VIF dari setiap variabel bebas masih berkisar pada nilai 1, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas

Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil uji Heteroskedastisitas menunjukkan bahwa terdapat pola yang tidak jelas pada gambar, dimana titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa model ini tidak terjadi heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil uji asumsi klasik dapat disimpulkan bahwa tidak ada masalah asumsi klasik pada penelitian ini.

Uji Hipotesis

Uji F

Setelah model dari persamaan regresi diperoleh, selanjutnya adalah melakukan pengujian mengenai pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan Uji F. Santoso (2000:167) menyatakan bahwa pengujian *F test* atau uji ANOVA dapat dilakukan dengan membandingkan α yang ditetapkan dengan tingkat signifikansinya. Apabila nilai α yang ditetapkan memiliki nilai yang jauh lebih besar dari signifikansinya maka itu mengartikan jika semua variabel bebas secara serentak atau bersama berpengaruh terhadap variabel terikat. Hasil analisis diperoleh nilai F 23,851 dengan nilai signifikansi 0,000. Nilai F_{hitung} lebih besar daripada F_{tabel} dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Nilai signifikansi yang lebih kecil daripada 0,05 hal ini berarti variabel gaya kepemimpinan transformasional dan stress kerja serta komunikasi secara simultan berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan

Uji t

Pengujian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Cara yang dapat dilakukan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebas tersebut berpengaruh terhadap variabel terikat adalah dengan membandingkan antara nilai Beta dengan nilai signifikansi. Variabel bebas dapat dikatakan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat apabila nilai Beta lebih besar dari signifikansi. Berdasarkan Uji t menunjukkan gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, stress kerja memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan dan komunikasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel-variabel terikat secara simultan. Dilihat dari nilai koefisien determinasi berganda, hasil analisis menunjukkan bahwa besarnya persentase sumbangan pengaruh variabel gaya kepemimpinan transformasional dan stress kerja serta komunikasi terhadap kinerja karyawan PT. North Sea Boats Banyuwangi tergolong sedang dan dapat dilihat dari nilai R Square (R^2) menunjukkan sebesar 0,439 atau 43,9% dan sisanya dipengaruhi atau dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini

Pembahasan

Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan karakteristik responden yang masa kerjanya selama 5 tahun keatas sebanyak 81 orang dan yang kurang dari 5 tahun sebanyak 11 orang. Hal ini membuktikan bahwa semakin lama masa kerja maka karyawan tersebut akan lebih terbiasa dengan model kepemimpinan transformasional yang telah di terapkan oleh pimpinan PT. North Sea Boats Banyuwangi. Selain itu, karakteristik usia juga mempengaruhi gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja. Karyawan PT. North Sea Boat didominasi oleh karyawan yang berusia 21-30 tahun, pada masa tersebut merupakan usia yang sangat produktif dan juga memiliki kematangan mental yang baik. Jadi, motivasi yang di berikan pimpinan akan meningkatkan semangat bekerja.

Menurut Dewi (2012:15) adalah gaya kepemimpinan transformasional salah satu gaya kepemimpinan yang menekankan pada pentingnya seorang pemimpin menciptakan visi dan lingkungan yang memotivasi para bawahan untuk berprestasi melampaui harapannya. Direktur PT. North Sea Boats memiliki gaya kepemimpinan transformasional yang baik, faktor ini memberikan manfaat yang sangat baik bagi karyawan bagian produksi. Karena karyawan merasa termotivasi dengan arahan yang diberikan oleh Direktur PT North Sea Boats.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh dilakukan Ananto (2013) yang menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh Ritawati (2013). Jadi dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. North Sea Boats Banyuwangi.

Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Handoko (2001:200) merupakan suatu keadaan dimana seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi - kondisi yang mempengaruhi dirinya, kondisi - kondisi tersebut dapat diperoleh dari dalam maupun dari luar diri seseorang. Stres merupakan suatu tanggapan adaptif yang ditengahi oleh perbedaan individual atau proses psikologi yaitu konsekuensi setiap kegiatan, situasi, kejadian eksternal yang membebani tuntutan psikologi atau fisik yang berlebihan terhadap seseorang. Tingkat stress kerja karyawan PT. North Sea Boats Banyuwangi tergolong rendah, karena ada beberapa faktor yang mempengaruhi tingkat rendahnya stress kerja diantaranya yakni lingkungan kerja yang baik dan adanya kompensasi yang sesuai dengan kinerja karyawan.

Stress kerja mempengaruhi kinerja pada karyawan dengan diukur berdasarkan indikator gejala fisik yang menyebabkan perubahan pada fisik karyawan, gejala tingkah laku yang menyebabkan perubahan tingkahlaku dalam bekerja dan gejala pada tempat kerja. Beban kerja yang melebihi kapasitas karyawan akan membuat munculnya rasa geram dan marah. Terjadinya stress kebanyakan menurut karyawan

akan menyerang mental. Tidak hanya itu, stress kerjapun sering menyerang fisik yang menimbulkan masalah pada kesehatan. Karyawan yang berusia 21 - 30 tahun cenderung tidak mengalami stress kerja terlalu tinggi, karena karyawan yang berusia 21 - 30 tahun memiliki beban pikiran yang tidak seberapa banyak seperti karyawan yang berumur lebih dari 50 tahun.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh dilakukan Gaffar (2012) yang menyatakan bahwa stess kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Jadi dapat disimpulkan bahwa stess kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. North Sea Boats Banyuwangi

Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Hasan (2005:17) komunikasi merupakan proses penyampaian pikiran, perasaan dari seseorang kepada orang lain serta sebagai pengoperan ide dan gagasan untuk menyatukan kekuatan sehingga terjadi interaksi antara orang - orang yang berkomunikasi menuju pencapaian bersama. Komunikasi yang ada pada PT. North Sea Boat sangat baik antara lain komunikasi antara pimpinan ke karyawan, karyawan ke pimpinan dan komunikasi ke sesama karyawan.

Berdasarkan jawaban responden dalam kuisioner terbukti dengan banyaknya jawaban karyawan yang setuju dengan indikator - indicator dalam kuisioner, karyawan terbuka dalam menyampaikan pendapat dalam forum dan informasi pekerjaan dengan sesama karyawan. Hasil kuisioner juga menunjukkan karyawan dapat memahami kondisi lawan bicara dalam suatu kondisi dan berfikir positif atau tidak berprasangka buruk terhadap lawan bicara atau rekan kerjanya dalam merumuskan permasalahan di pekerjaan. Berdasarkan karakteristik lama bekerja diketahui bahwa karyawan yang sudah bekerja lebih dari 5 tahun telah memiliki hubungan komunikasi yang baik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh dilakukan Kiswanto (2010) yang menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Jadi dapat disimpulkan bahwa komunikasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. North Sea Boats Banyuwangi

Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Stres Kerja serta Komunikasi secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis regresi berganda pada Uji F terhadap hipotesis keempat (H4) menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Stres Kerja serta Komunikasi secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dengan melihat taraf signifikansinya yaitu sebesar 0,000. Hubungan yang ditunjukkan oleh koefisien regresi adalah positif, artinya semakin baik Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Stres Kerja serta Komunikasi secara simultan maka Kinerja Karyawan akan semakin meningkat (H₄ diterima).

Menurut Yukl (2010:305) gaya kepemimpinan transformasional lebih meningkatkan motivasi dan kinerja pengikutnya, Soesmalijah Soewondo (2003:19) menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi dimana terdapat satu

atau beberapa faktor di tempat kerja yang bereaksi dengan pekerja sehingga mengganggu kondisi fisiologis, dan perilaku, menurut Solihi (2009:169) komunikasi merupakan salah satu bagian terpenting dari aktivitas manusia dan memainkan peran yang sangat penting dalam kehidupan, sedangkan kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sari (2012) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Stres Kerja serta Komunikasi secara simultan terhadap Kinerja Karyawan. Jadi dapat disimpulkan Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Stres Kerja serta Komunikasi secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Kesimpulan dan Keterbatasan

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian pada karyawan PT. North Sea boats Banyuwangi dan analisis data, maka di peroleh kesimpulan sebagai berikut :

Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan hubungan yang positif signifikan membuktikan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional yang baik mampu meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. North Sea boats Banyuwangi,

Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan hubungan yang negatif signifikan. Ini membuktikan bahwa Stres Kerja yang menurun dapat meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. North Sea boats Banyuwangi,

Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan hubungan yang positif signifikan. Ini membuktikan bahwa Komunikasi yang baik mampu meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. North Sea boats Banyuwangi.

Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan dalam penelitian ini adalah 1) Peneliti tidak sepenuhnya dapat mengontrol jawaban yang diberikan oleh responden, karena bisa saja responden tidak jujur dalam mengisi kuesioner, 2) Kurangnya pemahaman dari responden terhadap pertanyaan pertanyaan dalam kuisisioner serta sikap kepedulian dan keseriusan dalam menjawab semua pertanyaan - pertanyaan yang ada. Berdasarkan pembahasan, kesimpulan dan keterbatasan penelitian maka saran yang ingin peneliti sampaikan kepada perusahaan yakni sebaiknya perusahaan lebih memperhatikan beban kerja karyawan saat proses produksi meningkat agar stress kerja tetap stabil, untuk peneliti selanjutnya, sebaiknya kuisisioner yang disebar dikemas semenarik mungkin agar karyawan PT. North Sea boats Banyuwangi semakin berpartisipasi dalam mengisi kuisisioner penelitian, dan untuk penelitian selanjutnya diharapkan dapat mempertimbangkan variabel-variabel independen lainnya seperti budaya

organisasi dan gaya kepemimpinan transaksional, demokratis, otoriter, bebas dll.

Ucapan Terima Kasih

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Direktur PT. North Sea Boats sehingga data penelitian dapat terpenuhi dan penelitian dapat terselesaikan dengan baik

Penulisan Daftar Pustaka/Rujukan

Alwi, Hasan. 2005. *Departemen Pendidikan Nasional*. Jakarta: Balai Pustaka.

Anwar Prabu Mangkunegara. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Dewi, Sarita Permata. 2012. *Pengaruh Pengendalian Internal Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan SPBU Yogyakarta (Studi Kasus Pada SPBU Anak Cabang Perusahaan RB. Group)*. Jurnal Nominal/ Volume 1 Nomor 1/ Tahun 2012. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.

Gaffar, Hulaifah. 2012. *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor Wilayah X Makassar*. Makassar : Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin.

Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Edisi Keempat, Penerbit Universitas Diponegoro.

Hadari Nawawi, et.al. 2006. *Kepemimpinan yang Efektif*. Yogyakarta: UGM Press.

Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*, Edisi Kedua. BPFE, Yogyakarta.

Indriantoro, dan Supomo. 2002. *Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.

M. Kiswanto. 2010. *Pengaruh kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan Kaltim Pos Samarinda*. <http://www.karyailmiah.polnes.ac.id>. Diakses 16 Juni 2014.

Nawawi, Hadari. 2006. *Evaluasi dan manajemen kinerja di lingkungan perusahaan dan industri*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.

Purwanto, Djoko. 2003. *Komunikasi Bisnis*. Jakarta: Erlangga.

Regina, Aditya Reza. 2010. *Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Sinar Sentosa Perkasa*.

Ritawati, Agustina. 2012. "Gaya kepemimpinan transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan PT. Jamsostek (Persero) Cabang Surabaya". *DIE, Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen* Januari 2013, Vol. 9 No.1.

Robbins & Coulter. 2007. *Manajemen*. Jakarta : Indeks

Yukl, Gary. 2010. *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Jakarta: Indeks Indonesia