

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMUNIKASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PABRIK ROTI MBO JEMBER

Faizul Mutawakil
Fakultas Ekonomi
Universitas Muhammadiyah Jember
2018

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk meneliti pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, dimana gaya kepemimpinan (X1), Komunikasi (X2), dan budaya organisasi (X3) sebagai variabel independen, dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen (Y). Populasi dari penelitian ini adalah karyawan pabrik roti MBO Jember yang berjumlah 115 orang. Penelitian ini menggunakan metode penelitian populatif (sensus). Alat analisis dalam penelitian menggunakan analisis regresi linier berganda dan untuk pengolahan data menggunakan SPSS 23.0. Uji hipotesis menggunakan uji F dan uji T. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan gaya kepemimpinan, komunikasi dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci : Gaya kepemimpinan, komunikasi, budaya organisasi, kinerja karyawan.

Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan komponen utama suatu organisasi yang menjadi perencana dan pelaku aktif dalam setiap aktivitas organisasi. Mereka

mempunyai pikiran, perasaan, keinginan, status dan latar belakang pendidikan, usia, jenis kelamin yang heterogen yang dibawa kedalam suatu organisasi sehingga tidak seperti mesin, uang dan material, yang sifatnya pasif dan dapat

dikuasai dan diatur sepenuhnya dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Sumber daya manusia baik yang menduduki posisi pimpinan maupun anggota merupakan faktor terpenting dalam setiap organisasi di setiap perusahaan. Hal ini karena berhasil tidaknya suatu organisasi sebagian besar dipengaruhi oleh faktor manusia selaku pelaksana pekerjaan. Salah satu hal yang harus di perhatikan dalam pelaksanaan pekerjaan yaitu kinerja karyawan. Untuk mewujudkan kinerja karyawan yang baik bukan merupakan usaha yang mudah, karena dipengaruhi beberapa faktor di antaranya : gaya kepemimpinan dengan karyawan, budaya organisasi dan komunikasi terhadap karyawan. Berkaitan dengan hal tersebut dalam penelitian ini hanya akan membahas faktor gaya kepemimpinan,

komunikasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pabrik roti MBOJember.

Faktor yang menentukan kinerja karyawan dan kemampuan organisasi beradaptasi dengan perubahan lingkungan menurut (Mariam, 2009) adalah kepemimpinan (*leadership*) Kepemimpinan menggambarkan hubungan antara pemimpin dengan yang dipimpin. Seorang pemimpin harus mampu mengembangkan dan mengarahkan potensi dan kemampuan bawahan untuk mencapai bahkan melampaui tujuan organisasi. Peran kepemimpinan merupakan suatu karakteristik penting dalam sebuah perusahaan. Perubahan yang semakin pesat, radikal, dan serentak, menuntut seorang pemimpin harus memiliki kompetensi dalam memimpin organisasinya.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan diatas diajukan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pabrik roti MBO Jember?

2. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pabrik roti MBO Jember?
3. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pabrik roti MBO Jember?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pabrik roti MBO Jember.
2. Untuk menganalisis pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pabrik roti MBO Jember.
3. Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pabrik roti MBO Jember.

Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian ini adalah :

1. Bagi Akademik
Penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan referensi bacaan, sehingga meningkatkan pengetahuan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.
2. Bagi Perusahaan
Hasil penelitian ini diharapkan menjadi masukan yang berguna terutama dalam hal mengelola sumber daya perusahaan, sehingga dapat mempengaruhi kinerja di perusahaan roti MBO Jember.
3. Bagi penulis
Diharapkan penelitian ini dapat menambahkan khasanah pengetahuan dan dapat mengembangkan ilmu pengetahuan khususnya terhadap sumber daya manusia, sehingga diharapkan dapat diaplikasikan dimasa depan.

Ruang Lingkup

Pembahasan

Dalam penulisan ini penulis hanya mengaji tentang gaya kepemimpinan, komunikasi dan budaya organisasi terhadap kinerjakaryawan pada perusahaan roti MBO Jember.



Tinjauan Pustaka

Pengertian kepemimpinan

Dalam suatu organisasi kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam menentukan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Menurut (Yulk, 2004) kepemimpinan menyangkut sebuah proses sosial yang dalam hal ini pengaruh sengaja dijalankan oleh seorang terhadap orang lain untuk menstruktur aktivitas – aktivitas serta hubungan-hubungan dalam sebuah kelompok atau organisasi. Sedangkan menurut (Hasibuan, 2005) menyatakan kepemimpinan adalah cara seorang mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

Dari definisi-definisi tersebut maka dapat diketahui bahwa kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi dan mengarahkan perilaku orang lain, baik individu maupun kelompok untuk mencapai tujuan tertentu. Oleh karena

itu, berhasil tidaknya seorang pemimpin dapat dilihat dari bagaimana pemimpin itu mampu mempengaruhi bawahannya. Apabila pengaruh dari pemimpin kuat sehingga bawahan taat dan mau menjalankan perintah-perintah yang diterapkan atau diberikan maka kepemimpinannya baik. Dan juga sebaliknya apabila pemimpin lemah dalam mempengaruhi bawahannya untuk menjalankan perintah-perintah yang sudah diterapkannya maka kepemimpinannya bisa dibilang gagal dalam memimpin suatu organisasi.

Kriteria Seorang Pemimpin

Menurut (Olivia, 2015) pemimpin yang dapat dikatakan sebagai pemimpin setidaknya memenuhi beberapa kriteria yaitu:

a. Pengaruh

Seorang pemimpin adalah seorang yang memiliki orang-orang yang mendukungnya yang turut membesarkan nama sang pimpinan. Pengaruh ini menjadikan sang pemimpin diikuti dan membuat orang lain

tunduk pada apa yang dikatakan sang pemimpin.

b. Kekuasaan

Seorang pemimpin umumnya diikuti oleh orang lain karena dia memiliki kekuasaan yang membuat orang lain menghargai keberadaannya. Tanpa kekuasaan atau kekuatan yang dimiliki sang pemimpin, tentunya tidak ada orang yang mau menjadi pendukungnya. Kekuasaan/kekuatan yang dimiliki sang pemimpin, tanpa mereka tidak dapat berbuat apa-apa. Hubungan ini menjadikan hubungan yang bersifat simbiosis mutualisme, dimana kedua belah pihak sama-sama saling diuntungkan.

c. Wewenang

Wewenang disini dapat diartikan sebagai hak yang diberikan kepada pemimpin untuk menetapkan sebuah keputusan dalam melaksanakan suatu hal/kebijakan. Wewenang disini juga dapat dialihkan kepada bawahan tersebut mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan baik,

sehingga bawahan diberi kepercayaan untuk melaksanakan tanpa perlu campur tangan dari sang pemimpin.

d. Pengikut

Seorang pemimpin yang memiliki pengaruh, kekuasaan dan wewenang tidak dapat dikatakan sebagai pemimpin apabila tidak memiliki pengikut yang berada dibelakangnya yang memberi dukungan dan mengikuti apa yang dikatakan sang pemimpin. Tanpa adanya pengikut maka pemimpin tidak akan ada. Pemimpin dan pengikut adalah dua hal yang tidak dapat dipisahkan dan tidak dapat berdiri sendiri.

Fungsi Kepemimpinan

Menurut (Agata, 2015) ada beberapa fungsi kepemimpinan agar menjadi pemimpin yang efektif sebagai berikut:

1. Fungsi Pengambilan Keputusan : seorang pemimpin memerlukan teori pengambilan keputusan dan dapat mempraktekkan agar keputusannya bermanfaat bagi organisasi. Pengambilan

keputusan memerlukan keberanian, karena setiap keputusan memiliki resiko terutama jika prosesnya tidak memenuhi teori-teori yang ada dalam pengambilan keputusan. Fungsi pengambilan keputusan sebagai strategi kepemimpinan, karena tanpa kemampuan dan keberanian pemimpin tidak dapat menggerakkan seluruh anggota dalam organisasi. Dalam pengambilan keputusan pemimpin memerlukan kecerdasan intelektual yang cukup dalam bidang yang dikerjakan dalam organisasi.

2. Fungsi Instruktif : Seorang pemimpin memiliki wewenang untuk memberikan perintah kepada setiap karyawannya dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sebagai anggota organisasi. Fungsi konstruktif tidak selalu dilakukan secara otoriter, yang dapat memberikan dampak bagi pemimpin kehilangan wibawa karena perintah yang ditentang/ditolak karena tidak dilaksanakan oleh karyawan. Perintah dari

seseorang pemimpin dalam mewujudkan organisasi yang efektif harus disampaikan dengan jelas apa yang harus dikerjakan maupun dari segi bahasa yang digunakan dalam penyampaian kepada karyawan.

3. Fungsi Konsultatif : pemimpin ditempatkan sebagai tokoh utama yang dipercayai mengetahui dan dapat membantu menyelesaikan berbagai masalah yang dihadapi oleh setiap karyawan dalam organisasi, dan juga sebagai tempat untuk konsultasi dalam menghadapi dan menyelesaikan masalah yang ada dalam organisasi. Pemimpin yang mengefektifkan organisasi harus bersedia memberikan kesempatan karyawan untuk berkonsultasi baik permasalahan dalam organisasi maupun masalah pribadi yang berhubungan langsung atau tidak langsung dengan pekerjaan.
4. Fungsi Partisipatif : kemampuan pemimpin mengikutsertakan anggota organisasi sesuai dengan posisi dan kewenangan

agar berpartisipasi secara aktif dalam setiap kegiatan. Partisipasi aktif dalam dapat diwujudkan dalam bentuk kegiatan seperti kegiatan pengembangan anggota organisasi dalam bentuk kegiatan sukses pemimpin masa depan. Kemampuan lainnya dengan adanya pucuk kemimpinan dan pimpinan-pimpinan dibawahnya untuk berpartisipasi dalam menyelesaikan masalah yang dihadapi.

5. Fungsi Delegatif : Setiap pemimpin memerlukan dan memiliki kekuasaan/kewenangan serta tanggung jawab yang di implementasikan secara baik, tepat, dan benar. Dalam mempengaruhi orang lain agar memayuhi aturan-aturan yang dibuat, seorang pemimpin harus terlebih dahulu memberikan contoh dalam melaksanakan peraturan. Pemimpin/manajer yang efektif harus mampu membagi pekerjaan dan melimpahkan dan tanggung

jawab pelaksanaan, termasuk dalam mengambil keputusan sesuai dengan batas kekuasaan dan tanggung jawab.

Pengertian komunikasi

Komunikasi merupakan salah satu kegiatan yang dilakukan untuk mengadakan hubungan dengan karyawannya. Karena itu, penting dilakukan komunikasi yang efektif agar maksud dan pesan yang disampaikan dapat diterima sesuai dengan keinginan pengiriman berita. Komunikasi yang efektif adalah komunikasi yang dilakukan baik secara langsung atau melalui media dengan tujuan menimbulkan efek tertentu. Komunikasi yang efektif penting bagi pimpinan karena dua alasan. Pertama, komunikasi adalah proses dimana fungsi-fungsi manajemen seperti merencanakan, mengorganisasikan, memimpin dan mengendalikan pelaksanaan. Kedua, komunikasi adalah kegiatan dimana manajer mencurahkan sebagian besar dari waktunya (Sotyandi, 2007:155)

Menurut Robbins (2007:216), komunikasi didefinisikan sebagai proses yang digunakan oleh manusia untuk mencari kesamaan arti lewat

transmisi pesan simbolik. Maka komunikasi mengandung tiga arti penting yaitu:

- a. Komunikasi melibatkan orang dan memahami komunikasi termasuk mencoba memahami cara manusia saling berhubungan.
- b. Komunikasi termasuk persamaan arti, yang berarti manusia dapat berkomunikasi dan harus menyetujui definisi istilah yang mereka gunakan.
- c. Komunikasi termasuk simbol yaitu gerakan badan, suara, huruf, angka, dan kata dapat mewakili atau mendekati ide yang mereka maksudkan untuk dikomunikasikan.

Menurut Purwanto (2008:3), komunikasi adalah suatu proses pertukaran informasi antar individu melalui suatu sistem yang biasa (lazim) baik dengan simbol-simbol, sinyal-sinyal maupun perilaku atau tindakan. Komunikasi diantara anggota suatu organisasi penting untuk dilakukan fungsi secara efektif. Sebagai seorang karyawan, secara tidak langsung tentu pernah mengamati berbagai hal yang tidak

dapat dilihat oleh atasannya atau rekan kerja lain. Atasan dan rekan sekerja memerlukan informasi kecil yang berharga untuk melaksanakan tugasnya. Bila tidak menyampaikan informasi tersebut, tidak akan ada orang lain yang melakukannya karena tidak ada orang lain yang mengetahuinya. Oleh karena itu, atasan dan karyawan disuatu organisasi perlu melakukan komunikasi. Karyawan mengembangkan pengertian yang jelas mengenai organisasi, serta atasan harus mengenali dan bereaksi cepat pada masalah potensi.

Fungsi komunikasi

Komunikasi mempunyai beberapa fungsi antara lain sebagai berikut (Sofyandi, 2007:157):

- a. Fungsi kontrol. Komunikasi dapat di pakai untuk mengontrol atau mengendalikan perilaku anggota organisasi dalam berbagai cara. Organisasi memiliki wewenang dan pedoman yang diikuti oleh pekerja. Manakala para pekerja diminta untuk melaporkan hasil kerja atau keluhannya, menjalankan tugas sesuai dengan

deskripsi, maka komunikasi sebagai pengontrol.

- b. Fungsi kepuasan kerja. Komunikasi dapat juga di pakai sebagai cara untuk menjelaskan bagaimana pekerja seharusnya bekerja agar dapat meningkatkan kemampuan dan kinerjanya dalam hal ini, komunikasi berfungsi sebagai kepuasan kerja.
- c. Fungsi informasi. Pengambilan keputusan dalam organisasi memerlukan informasi. Komunikasi berfungsi menyediakan informasi yang berguna bagi individu atau kelompok untuk membuat keputusan yang dikehendaki.

Teori komunikasi

Berdasarkan konteks dan tingkat analisisnya, teori komunikasi dapat dibagi menjadi lima (Sofyandi, 2007:44):

- a. Intra personal *communication*, yaitu proses komunikasi yang terjadi dalam diri seseorang. Fokusnya adalah bagaimaa jalannya proses pengolahan informasi yang dialami seseorang melalui sistem syaraf

dan inderanya. Umumnya membahas mengenai proses pemahaman, ingatan, dan interprestasi terhadap simbol-simbol yang ditangkap melalui pancainderanya.

- b. Interpersonal *communication*, yaitu komunikasi antar perorangan dan bersifat pribadi baik yang terjadi secara langsung (non-media) atau tidak langsung (media). Fokus teori ini adalah pada bentuk-bentuk dan sifat hubungan, percakapan, interaksi dan karakteristik komunikator.
- c. Komunikasi Kelompok. Fokus pada interaksi diantara orang-orang dalam kelompok kecil. Komunikasi kelompok juga melibatkan komunikasi antar pribadi, namun pembahasannya berkaitan dengan dinamika kelompok, efisiensi dan efektifitas penyampaian informasi dalam kelompok, pola dan bentuk interaksi serta pembuatan keputusan.
- d. Komunikasi Organisasi. Mengarah pada pola dan bentuk komunikasi yang terjadi dalam

konteks dan jaringan organisasi. Komunikasi organisasi melibatkan bentuk-bentuk komunikasi formal dan informal. Pembahasan teori ini menyangkut struktur dan fungsi organisasi, hubungan antar manusia, komunikasi dan proses pengorganisasiannya serta budaya organisasi.

- e. Komunikasi massa. Komunikasi massa adalah komunikasi melalui media massa yang ditujukan pada sejumlah khalayak yang besar. Proses komunikasi melibatkan keempat teori sebelumnya. Teori ini secara umum memfokuskan perhatiannya pada hal-hal yang menyangkut struktur media, hubungan media dan masyarakat, hubungan antara media dan khalayak, aspek-aspek budaya dari komunikasi massa, serta dampak komunikasi massa terhadap individu.

Pengertian Budaya Organisasi

Budaya Organisasi adalah sistem makna bersama yang di anut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari

organisasi-organisasi lain (Robbins, 2006:721). Menurut Tampubolon (2004:178), budaya organisasi merupakan kumpulan persepsi secara umum dari seluruh karyawan sebagai anggota organisasi. Definsi lain budaya organisasi adalah satu wujud anggapan yang dimiliki, diterima secara implisit oleh kelompok dan menentukan bagaimana kelompok tersebut merasakan, meimikirkan, dan bereaksi terhadap lingkungannya yang beraneka ragam (Kreitner dan Kinicki 2005:79).

Tipe Budaya yang Meningkatkan Kinerja Organisasi

Kreitner dan Kinicki (2005:92) menyatakan bahwa terdapat 3 (tiga) prspektif yang dapat meningkatkan prestasi organisasi. Mereka berhubungan dengan perspektif kekuatan, kesesuaian dan kecocokan.

1. Persektif Kekuatan

Memprediksikan hubungan signifikan antara kekuatan budaya organisasi dan prestasi jangka panjang. Gagasannya adalah bahwa budaya yang kuat menciptakan kesamaan tujuan, motivasi karyawan, dan struktur

dan pengendalian yang dibutuhkan untuk meningkatkan prestasi organisasi. Kritik terhadap perspektif ini bahwa perusahaan dengan budaya yang kuat dapat menjadi arogan, terlalu fokus dalam hati, dan birokratis setelah mereka meraih sukses finansial karena sukses finansial mendorong budaya pengendalian yang dibutuhkan untuk meningkatkan prestasi organisasi. Kritik terhadap perspektif ini bahwa perusahaan dengan budaya yang kuat dapat menjadi arogan, terlalu fokus dalam hati, dan birokratis setelah mereka meraih sukses finansial karena sukses finansial mendorong budaya yang kuat. Kekuatan ini dapat membutuhkan para manajer senior pada kebutuhan akan rencana strategis baru dan dapat menghasilkan ketahanan secara umum terhadap perubahan.

2. Perspektif Kesesuaian

Berdasarkan pada premis bahwa budaya organisasi harus sejajar dengan konteks strategis atau bisnis. Sebagai contoh,

budaya yang memajukan standarisasi dan perencanaan kemungkinan besar bekerja dengan baik dalam industri yang tumbuh secara lambat namun sangat tidak tepat bagi perusahaan internet yang bekerja dalam sebuah dinamika yang tinggi dan lingkungan yang berubah.

Demikian juga, budaya dimana prestasi individu dihargai dapat membantu organisasi penjualan namun dapat mengurangi prestasi pada organik dimana orang-orang bekerja dalam tim. Berdasarkan hal ini, berarti tidak satupun budaya yang terbaik. Budaya organisasi diperkirakan memudahkan prestasi ekonomis hanya jika ia cocok dengan konteksnya.

3. Perspektif Adaptif

Mengasumsikan bahwa budaya yang paling efektif membantu organisasi mengantisipasi dan beradaptasi dengan perubahan lingkungan. Tim ahli manajemen mendefinisikan budaya organisasi sebagai berikut:

Budaya adaptasi memerlukan pengambilan risiko, kepercayaan, dan pendekatan pro aktif dan organisasi dan juga individu, Para anggota secara aktif mendukung usaha satu sama lain untuk mengidentifikasi semua masalah dan mengimplementasikan solusi yang dapat dilakukan. Terdapat rasa yakin yang dimiliki bersama : Para anggota tanpa ragu, kalau mereka dapat mengatur masalah dan kesempatan baru yang datang padanya. Terdapat antusiasme yang besar, sebuah semangat untuk melakukan apa saja yang di perlukan untuk meraih sukses organisasi. Para anggota mau menerima perubahan dan inovasi.

Hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan

Budaya organisasi adalah sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain (Robbins, 2006:190). Adanya budaya

organisasi yang baik, biasanya dapat mempengaruhi kinerja karyawannya. Dapat disimpulkan, semakin baik budaya suatu organisasi, maka semakin baik kinerja karyawan. Hasil penelitian (Setiawan dan Waridin,2006) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Teori Kinerja

Kinerja yaitu sejauh mana seseorang telah memainkan bagiannya dalam melaksanakan strategi organisasi (Riniwati, 2011). Sedangkan menurut (Nawawi, 2007) “Kinerja dikatakan tinggi apabila suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampui batas waktu yang disediakan atau sama sekali tidak disediakan”.

Definisi lain mengenai kinerja menurut (Prawirosentono, 2008) “Kinerja atau dalam bahasa inggris adalah *performance*”, yaitu hasil kerja yang dapat dicapai seorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara

ilegal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Kinerja mempunyai hubungan erat dengan masalah produktivitas karena merupakan indikator dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi. Sehubungan dengan hal tersebut maka upaya untuk mengadakan penilaian terhadap kinerja disuatu organisasi merupakan hal penting. Kinerja dapat dinilai dari apa yang dilakukan oleh seseorang pegawai dalam kerjanya. Kinerja dapat dinilai dari apa yang dilakukan oleh seseorang pegawai dalam kerjanya. Kinerja pegawai yang meningkatkan turut mempengaruhi/meningkatkan prestasi organisasi yang telah ditentukan dapat dicapai (Sutrisno, 2010).

Dari beberapa definisi bahwa kinerja dapat diartikan sebagai bahan evaluasi bagian pemimpin atau manajer untuk mengetahui bagaimana kemampuan karyawannya dalam bekerja. Kinerja juga prestasi karyawan yang diperlihatkan untuk mencapai tujuan organisasi dengan baik. Dengan adanya kinerja kita bisa

mengetahui karakteristik karyawan dalam bekerja, mampu atau tidaknya mereka menyelesaikan pekerjaan yang sudah diberikan didalam waktu yang ditargetkan oleh pimpinan.

Menurut (Sutrisno, 2010) bahwa pengukuran kinerja meliputi:

- a. *Quality* (Kualitas) merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.
- b. *Quantity* (kuantitas) merupakan jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah-jumlah rupiah, unit, dan siklus kegiatan yang dilakukan.
- c. *Times lines* (ketetapan waktu) merupakan sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki, dengan memperhatikan koordinasi kegiatan orang lain.
- d. *Cost effectiveness* merupakan tingkat sejauh manapenggunaan sumber daya manusia organisasi (manusia, keuangan, teknologi, dan material) dimaksimalkan untuk mencapai hasil tertinggi

atau pengurangan kerugian dari setiap unit penggunaan sumber daya.

- e. *Need for supervision* merupakan tingkat sejauh mana seorang pekerja dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan.
- f. *Interpersonal impact* yaitu tingkat sejauh mana karyawan memelihara harga diri, nama baik dan kerjasama diantararekan kerja dan bawahan.

Sedangkan menurut (Moekijat, 2005) kinerja diukur melalui indikator sebagai berikut:

a. Kegembiraan

Kegembiraan merupakan rasa senang karyawan yang muncul dalam diri karena perasaan yang optimis. Optimis merupakan sikap atau pandangan hidup yang dalam segala hal dipandang kebaikan saja. Orang yang optimis adalah orang yang selalu berpandangan baik dalam menghadapi segala hal. Karyawan yang selalu

gembira biasanya mempunyai peluasng yang besar utuk mengerjakan dengan baik, sedangkan karyawan yang tidak mempunyai gembira, biasanya pekerjaan yang dihasilkan tidak akan maksimal.

b. Kerjasama

Kerjasama diantara rekan kerja merupakan kondisi yang diinginkan oleh manajemen perusahaan, agar setiap pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik. Motivasi kerja seorang karyawan tidak bisa lepas dari lingkungan kerja seorang karyawan atau kehidupan pribadinya. Hubungan antara karyawan dalam meningkatkan mutu kehidupan berkarya dapat beranega ragam. Berbagai teknik yang digunakan pada intinya berkisar pada peningkatan partisipasi para karyawan dalam proses pengambilan keputusan yang menyangkut pekerjaan mereka dan hubungannya dengan sesama rekan kerja.

c. Ketaatan pada peraturan

Ketaatan kepada kewajiban merupakan tindakan karyawan terhadap peraturan yang telah ditetapkan perusahaan apakah bisa menaatinya. Karyawan yang mempunyai konsekuensi tinggi harus mau menaati semua kewajibannya sesuai dengan kesepakatan saat pertama kali bekerja.

d. Kesetiaan

Kesetiaan adalah sikap mental karyawan yang ditunjukkan pada keberadaan perusahaannya. Kesetiaan timbul dari dalam diri sendiri. Karyawan merasakan kesadaran yang tinggi bahwa antara dirinya

dengan perusahaan merupakan dua pihak yang saling membutuhkan. Karyawan tersebut membutuhkan perusahaan tempat mencari sumber penghidupan pemenuhan kebutuhan sosial lainnya. Disisi lain perusahaan juga dianggap mempunyai kepentingan pada karyawan, karena dengan karyawan itulah, perusahaan akan dapat melakukan produksi dalam rangka pencapaian tujuannya. Dengan demikian, kesetiaan yang tinggi dapat mendorong tingginya kepedulian terhadap perusahaan.

Tinjauan Peneliti Terdahulu

Qoriah 2016 dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi internal dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPR Anugerah Dharma Yuwana Banyuwangi” ialah dengan variabel Gaya kepemimpinan (X1), komunikasi internal (X2), motivasi kerja (X3) dan Kinerja karyawan (Y) adalah menunjukkan bahwa nilai

koefisien *alpha* lebih besar dari 0,70. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kuesioner penelitian untuk masing-masing indikator reliabel.

Widiawati 2014 dalam penelitian yang berjudul “Analisis Gaya Kepemimpinan dan Budaya organisasi terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan pada PTPN XXII (PERSERO) Kalitelingan Glenmore Banyuwangi”. Variabel bebasnya

gaya kepemimpinan (X1), Budaya organisasi (X2), komitmen organisasi (Z), dan Kinerja Karyawan (Y) ialah bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel, karena memiliki nilai cronbach Alpha lebih besar dari 0,06.

Laksono 2014 dalam penelitian yang berjudul “Analisis Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Manggli Djaja Raya Jember”. Variabel yang digunakan adalah Motivasi kerja, Disiplin kerja dan budaya organisasi (variabel bebas), dan Kinerja (variabel terikat). Teknik analisa yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. (1) Hasil uji variabel motivasi kerja mempunyai taraf signifikan sebesar 0,043 dan lebih kecil dari 0,005 yang berarti bahwa hipotesis motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. (2) Hasil uji variabel disiplin kerja mempunyai taraf signifikan sebesar 0,000 dan lebih

kecil dari 0,005 yang berarti bahwa hipotesis disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. (3) Hasil uji variabel budaya organisasi mempunyai taraf signifikan sebesar 0,005 dan lebih kecil dari 0,005 yang berarti bahwa hipotesis budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Wacchisbu (2015) dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi Serta Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Industri Tape di Kabupaten Bondowoso” ialah di ketahui nilai probabilitas sebesar 0,000, angka probabilitas ini lebih kecil dari tingkat signifikan 0,05 (5%) dengan demikian dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel : budaya organisasi, kompensasi, dan kepuasan kerja secara bersama-sama/serempak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada industri tape di Kabupaten Bondowoso tahun 2015 di terima.

Desain Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, yaitu penelitian ini yang berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik. Penelitian kuantitatif bertujuan untuk menunjukkan hubungan antar variabel, menguji teori, dan mencari generalisasi yang mempunyai nilai prediktif. Penelitian ini merupakan penelitian korelasional (*correlational reseach*), yaitu penelitian ini yang bertujuan untuk mendeteksi sejauh mana variasi-variasi pada suatu faktor berkaitan dengan variasi-variasi pada satu atau lebih faktor lain berdasarkan pada koefisien korelasi.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data dalam penelitian ini menggunakan:

1. Data Primer

Pengertian data primer menurut Umi Narimawati (2008 : 98) dalam bukunya “Metodologi penelitian Kuantitatif dan Kualitatif : Teori dan aplikasi” bahwa : “Data primer adalah data yang berasal dari sumber asli atau pertama. Data ini tidak tersedia dalam bentuk terkompilasi ataupun

dalam bentuk file-file. Data ini harus di cari melalui narasumber atau dalam istilah teknisnya responden, yaitu orang yang kita jadikan obyek penelitian atau orang yang kita jadikan sebagai sarana mendapatkan informasi ataupun data. Adapun data primer yang diminta kepada responden sebagai berikut :

- a. Pengumpulan data
- b. Pengolahan data
- c. Penyajian data

2. Data Sekunder

Pengertian data sekunder menurut Sugiyono (2010 : 137) adalah “Sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen”. Adapun data sekunder yang akan diminta kepada pihak perusahaan antara lain:

- a. Data Karyawan
- b. Presensi karyawan
- c. Turnover karyawan

Teknik populasi penelitian

Menurut (Sugiyono, 2003) Populasi adalah wilayah generalisasi

yang terdiri atas obyek dan subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Teknik Pengambilan sampel

Arikunto (2006 : 134) menyatakan yang dimaksud populasi adalah keseluruhan subyek penelitian. Apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi (sensus).

Dari 115 karyawan di pabrik roti MBO Jember terbagi di beberapa bagian diantaranya adalah :

Karyawan bagian produksi 94 orang

Karyawan bagian pemasaran 16 orang

Karyawan bagian administrasi 5 orang

Total karyawan adalah 115 orang

Metode Pengumpulan Data

1. Kuesioner (Angket)

Dalam melakukan penelitian ini, data yang di gunakan menggunakan teknik pengumpulan data kuesioner (angket). Menurut

Sugiyono (2010 : 199) “Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk menjawabnya”.

Pada sebuah penelitian diperlukan sebuah alat ukur yang biasanya dinamakan instrumen penelitian. Jadi pengertian instrumen menurut Sugiyono (2010 : 148) adalah “suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati”.

Instrumen yang digunakan untuk memperoleh data mengenai kepercayaan diri adalah angket. Alasan penulis menggunakan angket dalam penelitian ini karena memperoleh gambaran sesuai dengan apa yang terjadi melalui jawaban dari para responden dan memiliki keuntungan dalam penggunaannya. Arikunto (2010 : 195) menjelaskan keuntungan menggunakan angket yaitu :

- a. Tidak memerlukan hadirnya peneliti
- b. Dapat dibagikan secara serentak kepada banyak responden

c. Dapat dijawab oleh responden menurut kecepatannya masing-masing, dan menurut waktu senggang responden.

2. Wawancara

Teknik wawancara. Menurut Sugiyono (2010 : 194), wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti akan melaksanakan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit atau kecil.

Wawancara yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan pertanyaan-pertanyaan terstruktur karena peneliti menggunakan pedoman wawancara yang disusun sistematis dan lengkap untuk mengumpulkan data yang dicari.

3. Teori dokumentasi

Menurut Sugiyono (2013 : 240) dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya

monumental dari seseorang. Dokumen yang berbentuk tulisan misalnya catatan harian. Sejarah kehidupan (life histories), ceritera, biografis, peraturan, kebijakan. Dokumen yang berbentuk gambar misalnya, fot, gambar hidup, sketsa dan lain-lain. Dokumen yang berbentuk karya misalnya karya seni, yang dapat berupa gambar. Teknik dokumentasi merupakan pelengkap penggunaan metode observasi dan wawancara dalam penelitian.

Skala pengukuran

Skala pengukuran penelitian ini adalah skala likert. Menurut Sugiyono (2008) Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi orang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Pernyataan-pernyataan dibuat dalam bentuk angket dengan menggunakan skala Likert 1 – 5 untuk mendapatkan data yang bersifat interval. Contoh untuk kategori pernyataan dengan jawaban

sangat tidak setuju sampai sangat setuju:

Sangat Setuju (SS)

= Diberi bobot/skor 5

Setuju (S)

= Diberi bobot/skor 4

Kurang Setuju (KS)

= Diberi bobot/skor 3

Tidak Setuju (TS)

= Diberi bobot/skor 2

Sangat Tidak Setuju (STS)

= Diberi bobot/skor 1

Angka 1 menunjukkan bahwa responden sangat tidak setuju terhadap pernyataan yang diberikan, sedangkan angka 5 menunjukkan bahwa responden sangat setuju terhadap pernyataan yang diberikan.

Uji Instrumen Data

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang mempunyai indikator dari variabel atau konstruk (Ghozali, 2009:51). Suatu kuesioner dinyatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Jawaban responden terhadap pertanyaan ini dikatakan reliabel jika masing-

masing pertanyaan di jawab secara konsisten atau jawaban tidak boleh acak oleh karena masing-masing pertanyaan hendak mengukur hal yang sama. Jika jawaban terhadap indikator ini acak, maka dapat dikatakan bahwa tidak reliabel (Ghozali,2009:46).

Pengukuran realibilitas dapat dilakukan dengan *one shot* atau pengukuran sekali saja. Disini pengukurannya hanya sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. Alat untuk mengukur reliabilitas adalah *Cronbach Alpha*. Suatu variabel dikatakan reliabel, apabila (Ghozali, 2009:49) : Hasil $\alpha \geq 0,060$ = reliabel dan hasil $\alpha \leq 0,60$ = tidak reliabel.

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner (Ghozali, 2009:49). Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Jadi, validitas adalah mengukur apa

yang hendak diukur. Uji validitas dapat diketahui dengan melihat r hitung, apabila r hitung sig. $\leq 0,05$ = valid dan r hitung sig. $\geq 0,05$ = tidak valid (Ghozali, 2009:51).

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah data yang akan digunakan dalam model regresi berdistribusi normal atau tidak (Ghozali, 2009:147). Untuk menguji suatu data berdistribusi normal atau tidak, dapat diketahui dengan menggunakan grafik normal plot (Ghozali, 2009:147). Pada grafik normal plot, dengan asumsi:

- a. Apabila data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b. Apabila data menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi

tidak memenuhi uji asumsi normalitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas.

Model regresi yang baik adalah homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2009:125).

Deteksi ada tidaknya problem heteroskedastisitas adalah dengan media grafik, apabila grafik membentuk pola khusus maka model terdapat heteroskedastisitas (Ghozali, 2009:126).

Dasar analisis:

- a. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik (point-point) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi Heteroskedastisitas.
- b. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas

dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi Heteroskedastisitas.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi di temukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antar variabel bebas. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel bebas sama dengan nol (0). Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas didalam model regresi adalah sebagai berikut (Ghozali, 2009:95):

- a. Mempunyai angka Tolerance ($>$) 0,1
- b. Mempunyai nilai VIF di bawah ($>$) 10

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk meramalkan pengaruh dua atau lebih variabel prediktor (variabel bebas) terhadap satu variabel kriterium (variabel

terikat) atau untuk membuktikan ada atau tidaknya hubungan fungsional antara dua buah variabel bebas (X) atau dengan sebuah variabel terikat (Y) (Usman dan Akabar, 2006:241).

Rumus (Usman dan Akabar, 2006:242):

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana:

Y	:	Kinerja Karyawan
A	:	Konstanta
B ₁ b ₂ b ₃	:	Koefisien regresi
X ₁	:	Gaya Kepemimpinan
X ₂	:	Komunikasi
X ₃	:	Budaya Organisasi
e	:	Error/Variabel pengganggu

Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

Uji F digunakan untuk mengetahui signifikan atau tidak

signifikan antara variabel bebas (X) terhadap variabel tidak terikat (Y) secara simultan (Ghozali, 2009).

Uji F dilakukan untuk menguji Hipotesa :

Ho : Tidak ada pengaruh secara signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen

Ha : Terdapat pengaruh secara signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen

Jika nilai F hitung lebih besar dari F tabel dan nilai sig lebih kecil dari alpha 0,05 maka kesimpulan yang diambil adalah menolak Ho yang berarti terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Pengujian Hipotesis (Uji-t)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara X dan Y apakah variabel X1,X2,X3 (Gaya kepemimpinan, komunikasi dan budaya organisasi) benar-benar berpengaruh terhadap variabel Y (kinerja) secara terpisah atau parsial (Ghozali,2009).

Hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

Ho : variabel-variabel bebas (motivasi kerja, kepemimpinan dan budaya organisasi) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (kepuasan kerja).

Ha : variabel-variabel bebas (motivasi kerja, kepemimpinan dan budaya organisasi) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (kepuasan kerja).

Dasar pengambilan keputusan (Ghozali,2009) adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu:

- a. Apabila angka probabilitas signifikansi $> 0,05$, maka Ho diterima dan Ha ditolak.
- b. Apabila angka probabilitas signifikansi $< 0,05$, maka Ho ditolak dan Ha diterima.

Koefisien Determinasi (R)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model (Gaya Kepemimpinan, komunikasi dan Budaya organisasi) dalam

menerangkan variasi variabel dependen/tidak bebas (Kinerja Karyawan). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol (0) dan satu (1). Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen (bebas) dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-

variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk data silang (*crosssection*) relatif rendah karena adanya variasi yang besar antara masing-masing pengamatan, sedangkan untuk data runtun waktu (*time series*) biasanya mempunyai nilai koefisien determinasi yang tinggi (Ghozali, 2008:87).

DAFTAR PUSTAKA

- Agata, Amelia. 2015. *Analisis Pengaruh Komunitas Internal, Kepemimpinan, dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan*. Fakultas Ekonometika dan Bisnis. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Ardana, Komang. 2008. *Perilaku Keorganisasian*. Edisi Pertama. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Arikunto. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto. 2010. *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi. Jakarta : Rineka Cipta.
- Augusty, Ferdinand. 2006. *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk skripsi, Tesis dan Disertai Ilmu Manajemen*, Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2008. *Model Persamaan Struktural Konsep dan Aplikasi dengan Program Amos 16.0*, Badan Penerbit UNDIP, Semarang.
- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS, Edisi Keempat*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro Semarang.
- Hadari, Nawawi. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Hadari, Namawi, 2005. *Metode Penelitian Bidang Sosial*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Hadari, Nawawi. 2007. *Metode Peneliti Bidang Sosial*. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press.
- Hasibuan, Malayu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Pengertian Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: PT. Toko Gunung Agung.
- Hasibuan, Malayu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta : Bumi Aksara.

- Hasibuan, Malayu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hersey. 2004. *Kunci Sukses Pemimpin Situasional*. Jakarta Delaprasata. Bandung.
- Hidayat, Alimul. 2007. *Metode Penelitian Kebidanan Dan Teknik Analisis Data*. Surabaya: Salemba.
- Kartono, Kartini. 2008, *Pemimpin dan kepemimpinan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Kreitner, Robert dan Knicki, Angelo. 2005. *Perilaku Organisasi*, buku 1 dan 2, Jakarta: Salemba empat.
- Mangkunegara, Anwar. 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mangkunegara, Anwar. 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ke Tujuh PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mariam, Rani. 2009. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan sebagai variabel intervening kantor pusat PT.Asuransi Jiwa Indonesia (Persero)*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Mulyana, Deddy. 2007. *Ilmu komunikasi suatu pengantar, Rosda karya*.
- Moekijat. 2005. *Manajemen Kepegawaian*. Penerbit Alumni Bandung.
- Narimawati, Umi. 2008. *Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif, Teori dan Aplikasi*, Bandung: Agung Media.
- Olivia, Eka Ayu. 2015. *Analisis Gaya Kepemimpinan Top Manajer an Penerapan Disiplin Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan*. Fakultas Ekonomi. Universitas Pasundan. Bandung.
- Prawirosentono, Suyadi. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : BPFE.
- Riniwati, Harsuko. 2011. *Mendongkrak Motivasi dan Kinerja (Pendekatan Pemberdayaan SDM)*. Malang : UB Press.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Manusia Untuk Perusahaan*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi kesepeuluh. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Robbins, Stephen P. 2007. *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Salemba Empat Hal 284.
- Robbins, Stephen P & Judge, Timothy. 2012. *Perilaku Organisasi*, Edisi 12: Salemba Empat Jakarta.
- Siswandi. 2013. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Internal terhadap Kinerja Karyawan*. Universitas Dian Niswantoro. Semarang.
- Sofyandi, Herman. 2007. *Perilaku Organisasional*, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sutrisno, Edy, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Kencana Prenada Media Group.
- Susanty & Sigit Wahyu B. 2012. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan*. Program Studi Teknik Industri. Universitas Diponegoro Suranto.
2003. *Komunikasi Organisasi*. Diklat. Yogyakarta : Politeknik PPKP.

- Siagian, Sondang. 2002. *Kepemimpinan Organisasi & Perilaku Administrasi*, Jakarta: Penerbit Gunung Agung.
- Siagian, Sondang. 2003. *Teori & Praktek Kepemimpinan*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Setiyawan, Budi dan Waridin. 2006. *Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi Semarang*. JRBI. Vol 2 No 2. Hal 181-198.
- Sugiyono. 2003. *Metode Penelitian Bisnis*. Edisi I, Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: ALFABETA.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung. Alfabeta.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & RND*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2013. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Tampubolon, Manahan, 2004. *Manajemen Operasional*, Edisi Pertama, Ghalia Indonesia.
- Tampubolon, Biatna. 2007. *Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan Dan Faktor Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Organisasi Yang Telah Menerapkan SNI 19-9001-2001* *Jurnal Standardisasi*. No 9. Hal: 106-115.
- Prof. Dr. Husaini Usman, M.Pd dan R. Purnomo Setiady Akbar, M.Pd. 2006. *Pengantar Statistika*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Yulk & Jackson. 2004. *Human Resource Management*. New York : Prantice Hall Inc.