

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMUNIKASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR PELAYANAN KEKAYAAN NEGARA DAN LELANG (KPKNL) MANADO

THE INFLUENCE OF LEADERSHIP STYLES, COMMUNICATION AND COMPENSATION TO EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE STATE PROPERTY OFFICE AND AUCTION (KPKNL) MANADO

Oleh :

Agnes Adelvin Lalamentik¹

Paulus Kindangen²

Victor Lengkong³

^{1,2,3} Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Samratulangi Manado

email :

¹agneslala1992@gmail.com

²pkindangen@yahoo.com

³kanakaisar@yahoo.com

Abstrak : Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan, komunikasi dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) di Manado. Metode dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda. Responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan KPKNL yaitu sebanyak 39 responden. Uji T (parsial) dapat dilihat pada hasil output, jika nilai signifikan $\geq 0,05$ maka H_0 diterima H_a ditolak, jika nilai signifikan $\leq 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Nilai dari hasil variabel gaya kepemimpinan adalah sebesar $0.012 \leq 0.05$ artinya H_0 ditolak dan H_a diterima, maka variabel gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, nilai dari variabel komunikasi adalah sebesar $0.955 \geq 0.05$ artinya H_0 diterima dan H_a ditolak, maka variabel komunikasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan nilai variabel kompensasi adalah sebesar $0.031 \leq 0.05$ artinya H_0 ditolak dan H_a diterima maka variabel kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Kompensasi, dan Kinerja Karyawan.

Abstract : The purpose of this study was to determine whether the style of leadership, communication and compensation significant effect on the performance of employees at the State Property Office and Auction (KPKNL) in Manado. The method in this study using multiple linear regression analysis. Respondents in this study were all employees KPKNL as many as 39 respondents. If significant value ≥ 0.05 then H_0 is accepted H_a is rejected, if the significant value ≤ 0.05 then H_0 is rejected and H_a accepted. The value of the variable results of leadership style is equal to $0.012 \leq 0.05$ means H_0 rejected and H_a is accepted, then the leadership style variable has a significant influence on employee performance, the value of the variable communication amounted = $0.955 \geq 0.05$ means that H_0 is accepted and H_a is rejected, then the communication variables does not have a significant influence on employee performance, and the value of the variable compensation amounted to $0.031 \leq 0.05$ means H_0 rejected and H_a is accepted then the variable compensation has a significant influence on employee performance.

Keywords: Leadership Style, Communication, Compensation, and Performance of Employees.

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Era globalisasi saat ini, persaingan bisnis serta persaingan kerja dalam hal sumber daya manusia tenaga kerja merupakan kebutuhan yang diperlukan dalam suatu organisasi, baik pada instansi pemerintah, perusahaan-perusahaan atau organisasi atau usaha-usaha sosial untuk mendapatkan suatu balas jasa atau imbalan tertentu. Tenaga kerja dapat diartikan sebagai buruh, karyawan, pekerja, dan pegawai. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan secara optimal sehingga kinerja karyawan meningkat.

Kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi (Setiyawan dan Waridin, 2006). Dasarnya kepemimpinan merupakan gaya seorang pemimpin mempengaruhi bawahannya agar mau bekerja sama dan bekerja efektif sesuai dengan perintahnya, dengan gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh seorang pemimpin ini yang akan digunakan untuk bisa mengarahkan sumberdaya manusia dapat menggunakan semua kemampuannya dalam mencapai kinerja yang baik. (Wahab, 2008)

Komunikasi yang baik dapat menjadi sarana yang tepat dalam meningkatkan kinerja karyawan. Melalui komunikasi karyawan dapat meminta petunjuk kepada atasan mengenai pelaksanaan kerja. (dalam penelitian Yessy Anitasari, 2014). Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Hasibuan (2000 : 117).

Tujuan

Tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan, komunikasi dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Manado.
2. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Manado.
3. Untuk mengetahui pengaruh cara berkomunikasi terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Manado.
4. Untuk mengetahui pengaruh pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Manado.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Kamus besar Bahasa Indonesia mengartikan kinerja sebagai sesuatu yang ingin dicapai, prestasi yang diperlihatkan dan kemampuan seseorang. Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Sehingga dapat didefinisikan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2004:67).

Gaya Kepemimpinan

Hasibuan (2008) mengatakan berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam menjalankan tugas-tugasnya sangat ditentukan oleh kualitas pimpinannya, karena kedudukan pemimpin sangat mendominasi semua aktivitas yang dilakukan karyawan. Gaya kepemimpinan adalah seni seseorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

Komunikasi

(Wikipedia) komunikasi berasal dari bahasa latin yaitu "*communicatus*" atau "*common*" dalam bahasa Inggris yang berarti sama. Berkomunikasi berarti kita berusaha mencapai kesamaan makna "*commonness*", atau

dengan ungkapan lain melalui informasi kita mencoba untuk berbagi informasi, gagasan atau sifat dengan partisipan lain.

Kompensasi

Wibowo (2009) menyatakan bahwa kompensasi merupakan kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja. Dilihat dan cara pemberiannya, kompensasi merupakan kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung.

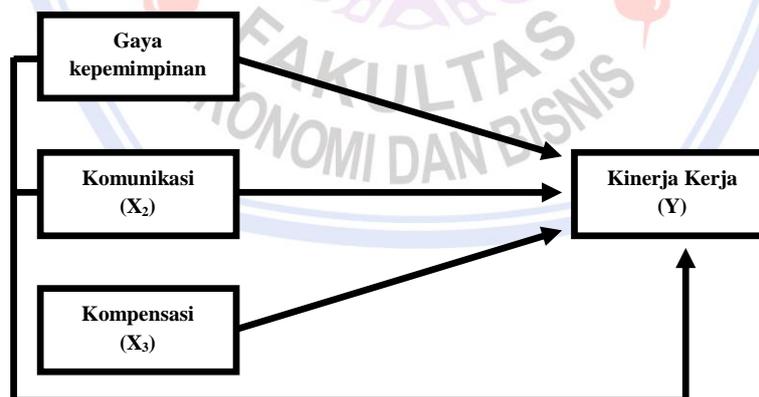
Penelitian Terdahulu

Christilia O Posuma (2013) dalam penelitiannya yang berjudul kompetensi, kompensasi, dan kepemimpinan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada rumah sakit ratumbuang manado. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompetensi, kompensasi dan kepemimpinan (secara parsial) terhadap kinerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah asosiatif dengan teknik analisis yaitu linear berganda. Sampel pada penelitian adalah sebanyak 77 orang. Kesimpulan penelitian kompetensi, kompensasi dan kepemimpinan secara simultan terhadap kinerja karyawan. Namun pada pengujian parsial variabel kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Yessy Anitasari (2014) dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan komunikasi terhadap kinerja karyawan PT. Masaji Tatanan Container Kota Semarang. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan komunikasi terhadap kinerja kerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan yaitu deskriptif kuantitatif. Pengumpulan data dengan kuisioner dan wawancara pada sampel 120 orang. Kesimpulan penelitian variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan komunikasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja kerja karyawan.

Winastyo Febrianto Hartono dan Jopie Jorie Rotinsulu (2015) dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi dan pembagian kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Prima Inti Citra Rasa Manado. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi dan pembagian kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial maupun simultan. Metode penelitian menggunakan analisis linear berganda. Populasi sebanyak 97 orang dan diambil 49 responden. Kesimpulan penelitian gaya kepemimpinan, komunikasi dan pembagian kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan baik secara simultan maupun parsial terhadap kinerja karyawan.

Kerangka konseptual



Gambar 1. Kerangka konseptual

Sumber : Kajian Teor

Hipotesis Penelitian

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H₁ : Gaya Kepemimpinan, Komunikasi dan Kompensasi secara bersama-sama diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Manado.

- H₂ : Gaya Kepemimpinan diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Manado.
- H₃ : Komunikasi diduga berpegaruh terhadap kinerja karyawan Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Manado.
- H₄ : Kompensasi diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Manado.

METODE PENELITIAN

Jenis, tempat dan waktu penelitian

Jenis penelitian ini merupakan penelitian asosiatif. Sugiyono (2004: 51) penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih . Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan lelang (KPKNL) Manado.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal, atau orang yang memiliki karakteristik serupa yang menjadi pusat perhatian peneliti, karenanya dipandang sebagai semesta penelitian (Ferdinand, 2006). Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Manado yang berjumlah 39 orang. Responden yang diambil dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Manado. Sampel merupakan subset dari populasi, terdiri dari beberapa anggota populasi (Ferdinand, 2006). *Simple random sampling* adalah jenis sampling dimana penelitian elemen populasi sedemikian rupa, sehingga setiap elemen populasi mempunyai kesempatan yang sama untuk menjadi anggota sampel.

Teknik Analisis Data

Uji Validitas

Pengujian ini dilihat dari valid atau tidaknya data yang diolah. instrument yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid (Sugiyono 2007: 172). Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

Uji Reliabilitas

Pengujian ini di lihat dari reliabel atau tidaknya data yang diolah. Instrument yang reliabel adalah instrument yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2007: 172).

Uji Asumsi Klasik

Pengujian gejala asumsi klasik dilakukan agar hasil analisis regresi memenuhi kriteria BLUE (*Best, Linear, Unbiased, and Estimator*). Uji asumsi klasik ini terdiri dari uji normalitas uji autokorelasi data, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Dimana penulis ingin melihat hubungan pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi, dan kompensasi terhadap kinerja kerja karyawan pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Manado. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3$$

Dimana :

- Y = Kinerja karyawan
 X₁ = Gaya kepemimpinan
 X₂ = Komunikasi
 X₃ = Kompensasi
 a = Konstanta
 b₁₂₃ = Koefisien Regresi.

Pengujian Hipotesis

- a. Uji t secara parsial
Bertujuan untuk melihat apakah gaya kepemimpinan, komunikasi, dan kompensasi secara individual (parsial) berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- b. Uji F secara serempak
Bertujuan untuk melihat apakah variabel gaya kepemimpinan, komunikasi, dan kompensasi secara serempak atau bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Definisi dan Pengukuran Variabel

Pada dasarnya variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari, sehingga diperoleh informasi kemudian ditarik kesimpulannya dalam penelitian ini terdapat dua variabel, yaitu variabel terikat sebagai variabel Y adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel yang mendahuluinya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Validitas

Berdasarkan hasil olah data menunjukkan bahwa hasil uji validitas instrumen memberikan nilai yang baik pada butir indikator variabel kinerja karyawan dan dinyatakan valid karena menghasilkan nilai r hitung $>$ r tabel yaitu 0,267.

Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil olah data, dapat disimpulkan uji reliabilitas pada setiap variabel mendapatkan nilai yang reliable.

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinearitas

Untuk menguji asumsi klasik Multikolinieritas hanya melihat dari hasil output nilai VIF, jika nilai VIF yang dihasilkan di antara 1-10 maka tidak terjadi multikolinieritas. Hasil tersebut adalah sebagai berikut:

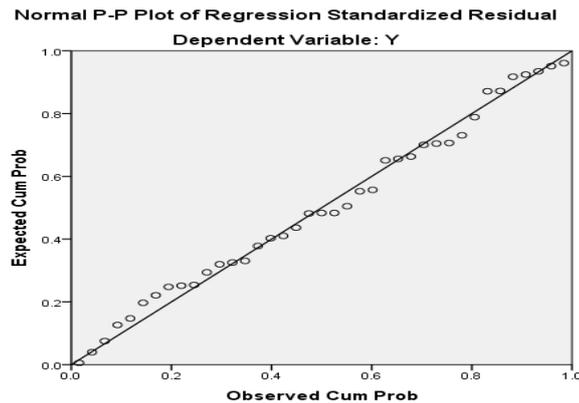
Tabel 1. Hasil uji multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1		
X1	.829	1.206
X2	.586	1.706
X3	.663	1.507

Sumber: Data diolah (2016)

Melihat tabel di atas nilai VIF dari variabel gaya kepemimpinan yaitu 1.206, variabel komunikasi 1.706 dan variabel kompensasi 1.507 maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas.

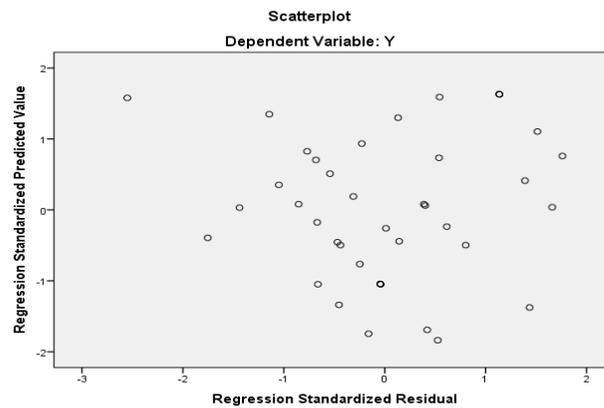
Uji Normalitas



Gambar 2. Uji Normalitas
Sumber : Data diolah (2016)

Dilihat dari gambar 2 bahwa semua data menyebar mengikuti garis diagonal, maka data terdistribusi dengan normal sehingga dapat dikatakan model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

Uji Heterokedastisitas



Gambar 3. Uji Heterokedastisitas
Sumber : Data diolah (2016)

Terlihat pada gambar 3 bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas.

Analisis Regresi Berganda

Tabel 2. Hasil Analisis Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	6.431	3.369		1.909	.065
1 X1	.372	.141	.393	2.648	.012
X2	-.007	.120	-.010	-.057	.955
X3	.316	.141	.373	2.245	.031

Sumber : Data diolah (2016)

Tabel 3. Hasil uji koefisien korelasi berganda (r)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.599 ^a	.359	.304	1.612

Sumber : Data diolah (2016)

Berdasarkan hasil output di atas diperoleh persamaan regresi linier berganda adalah $Y = 6.431 + 0,372 + (-0.007) + 0.316$. Dari persamaan yang terbentuk dapat dijelaskan interpretasinya sebagai berikut:

- Nilai konstanta $a = 6.431$ artinya apabila variabel X_1 , X_2 dan X_3 semuanya bernilai 0, maka Y adalah sebesar 6.431.
- Nilai koefisien regresi $b_1 = 0,372$ artinya apabila variabel X_1 meningkat 1 satuan, maka variabel Y akan meningkat sebesar 0,372.
- Nilai koefisien regresi $b_2 = -0,007$ artinya apabila variabel X_2 meningkat 1 satuan, maka variabel Y akan menurun sebesar -0,007.
- Nilai koefisien regresi $b_3 = 0.316$ artinya apabila variabel X_3 meningkat 1 satuan, maka variabel Y akan meningkat sebesar 0.316.

Koefisien Korelasi Berganda (r)

Besarnya koefisien korelasi berganda (r) dari model hubungan antara gaya kepemimpinan, komunikasi, dan kompensasi dengan kinerja karyawan sebesar 0,599. Maka hubungan atau korelasi antar variabel gaya kepemimpinan, komunikasi dan kompensasi dengan kinerja karyawan cukup kuat.

Uji t Secara Parsial

Tabel 4. Hasil Uji t Secara Parsial

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	6.431	3.369		1.909	.065
1	X1	.372	.141	.393	2.648	.012
	X2	-.007	.120	-.010	-.057	.955
	X3	.316	.141	.373	2.245	.031

Sumber : Hasil Olah Data (2016)

1. Uji t digunakan untuk menguji koefisien regresi secara parsial dari variabel independennya.
2. Menentukan tingkat signifikansi hipotesis ini diuji dengan menggunakan tingkat signifikansi sebesar $\alpha = 0,05$.
3. Menentukan kriterian pengujian hipotesis penelitian
 Hipotesis diterima jika $t_{signifikan} < 0,05$
 Hipotesis ditolak jika $t_{signifikan} > 0,05$

Uji f Secara Simultan

Tabel 5. Hasil Uji f Secara Simultan

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	50.993	3	16.998	6.544	.001 ^b
	Residual	90.905	35	2.597		
	Total	141.897	38			

Sumber: Data Diolah (2016)

Berdasarkan hasil uji f didapatkan nilai signifikan sebesar 0,001^b. Maka hipotesis nul (H_0) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan, komunikasi, dan kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja

karyawan adalah ditolak, sekaligus menerima hipotesis alternatif (H_a) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan, komunikasi, dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini memperkuat penelitian-penelitian sebelumnya seperti yang dilakukan oleh Yessy Anitasari (2014) dan Winastyo Febrianto Hartono dan Jopie. Jorie Rotinsulu (2015). Pada penelitian tersebut, ditemukan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Pemimpin harus mampu menggerakkan bawahannya agar mereka bekerja dengan semangat untuk mencapai kinerja yang baik. Untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan meningkatkan hubungan yang baik antara pemimpin dan karyawan, pimpinan harus dapat menyelesaikan masalah yang terjadi dalam perusahaan, dan juga bersikap adil terhadap karyawan dengan begitu kinerja di dalam perusahaan akan meningkat.

Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Winastyo Febrianto Hartono dan Jopie. Jorie Rotinsulu (2015), dimana pada penelitian tersebut ditemukan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Komunikasi yang baik adalah komunikasi yang dapat menghemat waktu dalam penyampaian dan memudahkan melakukan koordinasi terhadap karyawan, dengan cara mengadakan rapat atau pertemuan untuk mendiskusikan hal-hal yang bisa memberi kontribusi terhadap tujuan perusahaan, bila terdapat perubahan dalam suatu perusahaan maka perlu ada pemahaman yang sama dari semua komponen yang ada dalam perusahaan dan melakukan interaksi dengan karyawan untuk memperoleh hubungan interpersonal yang baik sehingga memudahkan dalam perusahaan mencapai tujuannya.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini memperkuat penelitian-penelitian sebelumnya seperti yang dilakukan oleh Christilia. O. Posumah (2013), Marisatul Kiptiyah (2015), Dharmala Hadi Saputra, Diana Sulianti dan M. Syaharudin (2014), serta Nnoram Goodluck Kelechi dan Akpa V.O. (2016) dimana pada penelitian tersebut, ditemukan bahwa kompensasi memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi harus diberikan tepat waktu agar kepercayaan karyawan terhadap perusahaan semakin besar sehingga akan lebih tenang dan konsentrasi dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga kinerja karyawan terhadap perusahaan pun akan lebih meningkat.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka adapun kesimpulan dari penelitian ini adalah:

1. Gaya kepemimpinan, komunikasi, dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Komunikasi tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Saran

Saran yang diberikan dalam penelitian ini, yaitu:

1. Variabel gaya kepemimpinan dan kompensasi dalam penelitian ini menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan maka diharapkan bagi perusahaan untuk membuat kebijakan perusahaan yang bisa mempertahankan indikator-indikator dari gaya kepemimpinan dan kompensasi yang ada sekarang dan diharapkan di masa yang akan datang lebih ditingkatkan lagi dalam upaya meningkatkan kinerja karyawannya agar lebih efektif lagi.
2. Bagi perusahaan sebaiknya lebih diperbaiki lagi jalannya komunikasi baik komunikasi dua arah maupun komunikasi antar sesama agar peningkatan kinerja karyawan semakin baik serta menggunakan gaya bahasa yang mudah dimengerti dan dipahami dalam menyampaikan visi dan misi organisasi perusahaan.

3. Diharapkan bagi peneliti berikutnya kiranya bisa menambah variabel selain gaya kepemimpinan, komunikasi dan kompensasi agar lebih memahami variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Wahab, Solichin. 2008. Analisis Kebijakan Dari Formulasi Ke Implementasi Kebijakan Negara. Edisi kedua. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Anitasari, Yessy. 2014. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Masaji Tatanan Container Kota Semarang”. Naskah Publikasi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Augusty Ferdinand. 2006. Metode Penelitian Manajemen : Pedoman Penelitian untuk Penulisan Skripsi, Tesis, dan Disertasi Ilmu Manajemen. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hartono, Winastyo Febrianto; Rotinsulu Jopie Jorie. 2015. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi dan Pembagian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Prima Inti Citra Rasa Manado*. Jurnal EMBA ISSN 2303-1174. Vol.1 No.4 (2015). Diakses Juni 2015. Hal 908-916.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia edisi revisi. Jakarta.
- Malayu S. P Hasibuan, 2000, MSDM, Bandung, Bumi Aksara.
- Mangkunegara, P., Anwar. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Penerbit PT Remaja Rosda Karya Offset : Bandung.
- Posuma, Christilia O. 2013. *Kompetensi, Kompensasi dan Kepemimpinan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Ratumbusang Manado*. Jurnal EMBA ISSN 2303-1174. Vol 1 No. 4 (2013), Diakses Desember 2013. Hal 646-656
- Setiyawan, Budi dan Waridin.2006. *Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi Semarang*.JRBI.Vol 2. No 2. Hal: 181-198.
- Sugiyono. 2004. *Metode Penelitian Bisnis*. Penerbit CV.Alfabeta: Bandung.
- Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian Bisnis*. Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Wibowo, 2009, Manajemen Kinerja, Rajawali Press, Jakarta, hal. 158
- <https://id.m.wikipedia.org>