

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMUNIKASI DAN PEMBAGIAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PRIMA INTI CITRA RASA MANADO

THE INFLUENCE OF LEADER SHIP STYLE, COMMUNICATION AND JOB DELEGATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. PRIMA INTI CITRA RASA MANADO

Oleh:

Winastyo Febrianto Hartono¹
Jopie Jorie Rotinsulu³

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

e-mail: ¹winastyo@outlook.com
²jopierotinsulu@yahoo.com

Abstrak: Kinerja karyawan merupakan faktor penting dalam perusahaan, karena dapat menentukan berkembang tidaknya suatu perusahaan. Gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi setiap karyawan yang ada dalam suatu perusahaan. Komunikasi yang baik dapat meningkatkan hubungan yang baik antar rekan kerja. Pembagian kerja yang sesuai atau orang yang tepat pada tempat yang tepat serta gaya kepemimpinan dan komunikasi bila dikombinasikan dapat menghasilkan kinerja karyawan yang baik untuk perusahaan. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi dan pembagian kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Prima Inti Citra Rasa Manado secara parsial maupun simultan. Populasi sebanyak 97 orang dan di ambil 49 responden. Metode penelitian menggunakan analisis Regresi Berganda. Hasil penelitian yang telah dilakukan didapati bahwa gaya kepemimpinan, komunikasi dan pembagian kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan baik secara simultan maupun parsial terhadap kinerja karyawan. Sebaiknya pimpinan PT. Prima Inti Citra Rasa memperbaiki komunikasi dengan cara membangun jaringan yang baik pada perusahaan.

Kata kunci: gaya kepemimpinan, komunikasi, pembagian kerja, kinerja karyawan.

Abstract: Employee performance is an important factor in the company, because it can determine the company's success. Leadership styles can affect every employee in a company. Good communication can enhance good relations between colleagues. The combination between an appropriate job delegation or the right person at the right place and the style of leadership and communication can produce a good performance for the company's employees. The purpose of this study is to determine the effect of leadership styles, communication and job delegation on the performance of employees at PT. Prima Inti Citra Rasa Manado partially or simultaneously. 49 out of 97 population were taken as respondents. The research method using multiple regression analysis. The result of this study is the style of leadership, communication and job delegation have a positive and significant effect either simultaneously or partially on employee performance. PT. Prima Inti Citra Rasa should improve the communications process by building good communication network.

Keywords: leadership style, communication, job delegation, employee performance

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Organisasi identik dengan individu ataupun sekelompok individu yang terstruktur dan sistematis yang tergabung dalam suatu sistem. Organisasi merupakan wadah untuk sekelompok individu untuk berinteraksi dalam wewenang tertentu. Berbagai upaya dilakukan untuk meningkatkan suatu kinerja organisasi yang berguna untuk mencapai tujuan yang di harapkan dan hasil yang memuaskan.

PT. Prima Inti Citra Rasa merupakan salah satu pelopor dalam usaha modern bakery yang dikenal dengan Holland bakery. Holland bakery berusaha untuk menghasilkan produk yang baik dengan memenuhi standar kualitas serta mengutamakan kepuasan pelanggan melalui inovasi dan program-program perbaikan, serta menghasilkan produk bermutu, aman dan sehat.

Sumber daya manusia merupakan faktor terpenting dalam setiap kegiatan sebuah organisasi/perusahaan. Pentingnya sumber daya manusia dalam kegiatan menjalankan suatu mekanisme kerja yang efisien dan efektif, disebabkan karena pemimpin dan karyawan merupakan subyek dalam setiap aktifitas sebuah perusahaan. Masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan dan tumpuan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Hal ini berkaitan dengan kompetensi yang harus dimiliki oleh sumber daya manusia yang berkualitas untuk dapat mencapai tujuan perusahaan.

Kinerja merupakan suatu fungsi kemampuan pekerja dalam menerima tujuan pekerjaan. Berbagai upaya dilakukan untuk meningkatkan kinerja yang dimiliki karyawan untuk mendapatkan hasil yang baik bagi perusahaan. Kesuksesan atau kegagalan suatu perusahaan ditentukan oleh banyak hal, yang salah satunya adalah kepemimpinan yang berjalan dalam organisasi tersebut. Pemimpin yang sukses adalah pemimpin yang mampu menciptakan komunikasi yang baik dan pendorong bagi bawahannya dengan menciptakan suasana dan budaya kerja yang dapat memacu pertumbuhan dan perkembangan kinerja karyawannya.

Komunikasi merupakan aktifitas dasar manusia. Komunikasi membantu anggota-anggota organisasi dalam mencapai tujuan individu dan juga organisasi, merespon dan mengimplementasi perubahan organisasi, dan ikut memainkan peran dalam hampir semua tindakan organisasi yang relevan. Tidak hanya itu, pembagian kerja menjadi salah satu faktor penting dalam perusahaan yang berguna untuk menguraikan pekerjaan menjadi bagian-bagian kecil untuk organisasi yang dilaksanakan individu maupun kelompok. Pembagian kerja pada dasarnya mempermudah seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya dan juga memungkinkan setiap orang dapat mempelajari dan melatih keterampilan yang dia miliki sehingga akan menjadi ahli dan berpengalaman dalam bidangnya masing-masing.

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh:

1. Gaya kepemimpinan, komunikasi dan pembagian kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
3. Komunikasi terhadap kinerja karyawan.
4. Pembagian kerja terhadap kinerja karyawan.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam bidang/fungsi produksi, pemasaran, keuangan, ataupun karyawan. Mondy (2008:4), mendefinisikan manajemen sumber daya manusia adalah pemanfaatan sejumlah individu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Pada dasarnya, semua manajer membuat segala sesuatunya terselesaikan melalui upaya-upaya lain, ini memerlukan sumber daya manusia yang efektif. Rachmawati (2008:3), mendefinisikan manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat.

Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah *art and science, in both sides* tidak sekedar berorientasi ke dalam konsep kepemimpinan yang *shopisticated* tetapi juga mau melihat dan belajar dari praktik kepemimpinan yang ada. (Murdoko, 2013:15). Sementara itu, pendapat lain menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya (Tampubolon, 2007). Uraian sebelumnya dapat disimpulkan Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Komunikasi

Sumarsan (2011:24) mengatakan, komunikasi adalah proses penyampaian pesan dari pengirim (sender) kepada penerima (*receiver* atau audience). Masmuh (2010:9) mengemukakan komunikasi organisasi merupakan pengiriman dan penerimaan berbagai pesan di dalam organisasi, di dalam kelompok formal maupun informal organisasi. Uraian sebelumnya dapat disimpulkan komunikasi sebagai suatu proses dimana orang-orang bermaksud memberikan pengertian-pengertian melalui pengiriman berita secara simbolis, dapat menghubungkan para anggota berbagai satuan organisasi yang berbeda dan bidang yang berbeda pula, sehingga sering disebut rantai pertukaran informasi.

Pembagian Kerja

Wibowo (2007:40), mendefinisikan pembagian kerja adalah pengelompokan jenis-jenis pekerjaan yang mempunyai kesamaan dan persamaan kegiatan ke dalam satu kelompok bidang pekerjaan. Sedangkan menurut Hasibuan (2005: 30) pembagian kerja adalah pengelompokkan tugas-tugas, pekerjaan-pekerjaan atau kegiatan-kegiatan yang sama ke dalam suatu unit kerja (departemen) hendaknya didasarkan atas eratnya hubungan pekerjaan tersebut. Uraian sebelumnya dapat disimpulkan pembagian kerja merupakan pemisahan jenis pekerjaan yang dilakukan oleh kelompok individu tertentu untuk mempercepat penyelesaian pekerjaan tersebut.

Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2009:9), mendefinisikan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan Sedarmayanthi (2010:260) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang mampu diperoleh pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut dapat ditunjukkan buktinya secara nyata baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Uraian sebelumnya dapat disimpulkan kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai baik perseorangan maupun kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawabnya masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

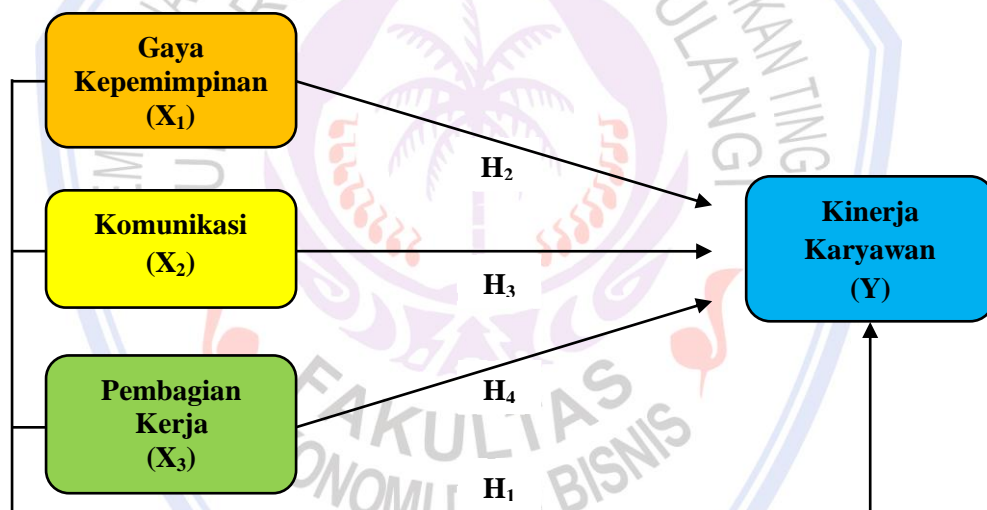
Penelitian Terdahulu

Reza (2010) melakukan penelitian tentang pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara. Tujuan penelitian untuk menguji dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Dari hasil penelitian diperoleh variabel independen memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan.

Rakhman (2010) melakukan penelitian tentang pengaruh pembagian kerja, kepemimpinan, dan penilaian kinerja terhadap produktivitas kerja karyawan BUMIDA Syariah. Tujuan penelitian ini yaitu untuk menjelaskan pengaruh pembagian kerja, kepemimpinan, pemberian penghargaan dan penilaian kinerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Dari hasil penelitian diperoleh variabel independen memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan.

Kristoyo (2008) melakukan penelitian tentang Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi dan Lingkungan Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Pekalongan. Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial maupun simultan. Dari hasil penelitian diperoleh kepemimpinan, komunikasi dan lingkungan fisik memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Pekalongan baik secara parsial maupun simultan.

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Sumber: Olahan Data (2015).

Hipotesis

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu:

1. Gaya kepemimpinan, komunikasi dan pembagian kerja secara simultan diduga mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan (H_1).
2. Gaya kepemimpinan diduga mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan (H_2).
3. Komunikasi diduga mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan (H_3).
4. Pembagian kerja diduga mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan (H_4).

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini bersifat kuantitatif, menurut Sugiyono (2013: 8) metode penelitian kuantitatif dapat di artikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan unstrumen penelitian , analisis data bersifat kuantitatif/statistic, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Tempat dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan pada PT. Prima Inti Citra Rasa Manado dalam bentuk wawancara dan penyebaran angket atau kuesioner terstruktur yang telah disiapkan sebelumnya untuk melakukan penelitian. Sedangkan untuk lamanya waktu penelitian yaitu pada bulan Maret-Mei 2014.

Populasi dan Sampel

Sugiyono (2013:80) mendefinisikan populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas atau karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudia ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Prima Inti Citra Rasa Manado yang berjumlah 97 karyawan dan sampel yang di ambil sebanyak 49 responden.

Metode Analisis Data

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik yang terdiri dari uji multikolinieritas dan uji heterokedastisitas, analisis regresi berganda dan uji hipotesis.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 49 maka nilai r tabel yang diperoleh melalui tabel r *product moment pearson* dengan df (*degree of freedom*) = n - 2, jadi df = 49 - 2 = 47, maka r tabel = 0,240. Data dinyatakan valid jika r hitung \geq r table. Untuk melihat reliable atau tidaknya data tersebut maka bisa dilihat dari nilai *Cronbach's Alpha*, jika nilai alpha \geq dari 0.60 maka data tersebut reliable. Berikut adalah hasil pengolahan data validita dan reliabilitas :

Tabel 1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Pernyataan	Uji Validitas		Uji Reliabilitas	
	r Hitung	r Tabel	Nilai Alpha	<i>Cronbach's Alpha</i>
Y.1	0.670		0.818	
Y.2	0.309		0.836	
Y.3	0.268		0.837	
Y.4	0.527		0.825	
Y.5	0.348		0.834	
X1.1	0.567		0.825	
X1.2	0.393	0,240	0.831	0,60
X1.3	0.342		0.834	
X1.4	0.639		0.819	
X1.5	0.596		0.823	
X2.1	0.244		0.840	
X2.2	0.389		0.832	
X2.3	0.614		0.820	

Tabel 1. Uji Validitas dan Reliabilitas (lanjutan)

Pernyataan	Uji Validitas		Uji Reliabilitas	
	r Hitung	r Tabel	Nilai Alpha	Cronbach's Alpha
X2.4	0.499		0.826	
X2.5	0.253		0.838	
X3.1	0.325		0.834	
X3.2	0.364		0.833	
X3.3	0.404		0.831	
X3.4	0.244		0.838	
X3.5	0.343		0.834	

Sumber: Olahan data SPSS 20. 2015

Tabel 1. Menunjukkan indikator-indikator pernyataan kuesioner variabel gaya kepemimpinan, komunikasi pembagian kerja dan kinerja karyawan yang diberikan kepada responden memiliki hasil yang valid karena r hitung \geq r tabel. Sedangkan untuk uji reliabilitas menunjukkan variabel gaya kepemimpinan, komunikasi, pembagian kerja dan kinerja karyawan mendapatkan nilai yang reliable karena nilai alpha \geq 0.60.

Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikolinieritas

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:

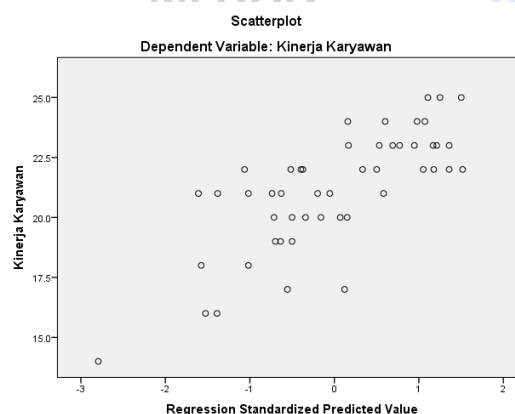
Tabel 2. Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Gaya Kepemimpinan	.431	2.321
Komunikasi	.477	2.095
Pembagian Kerja	.859	1.164

Sumber: Olahan data SPSS 20. 2015

Melihat tabel di atas nilai VIF dari variabel gaya kepemimpinan yaitu 2.321, variabel Komunikasi 2.095 dan variabel Pembagian Kerja 1.164 maka dapat disimpulkan tidak terjadi Multikolinieritas.

2. Uji Heterokedastisitas

**Gambar 2. Hasil Uji Heterokedastisitas**

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2015.

Gambar 2 menunjukkan hasil uji scatterplot maka dapat disimpulkan tidak terjadi Heterokedastisitas karena titik-titik tidak menyebar di atas dan dibawah atau di sekitar angka 0, titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja, penyebaran titik-titik data tidak berpola.

Analisis Regresi Linier Berganda

Pengujian regresi linier berganda ini dilakukan dengan satu variabel dependen dan lebih dari satu variabel independen dengan persamaan regresi linier sederhana yaitu $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$, berikut adalah hasil output regresi linier berganda:

Tabel 4. Koefisien Regresi

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardize d Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.073	2.662		.403	.689
1					
Gaya Kepemimpinan	.371	.146	.376	2.545	.014
Komunikasi	.269	.133	.285	2.029	.048
Pembagian Kerja	.298	.106	.295	2.823	.007

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Olahan data SPSS 20. 2015

Hasil output pada tabel 4. di peroleh $a = 1.073$, $b_1 = 0.371$, $b_2 = 0.269$, $b_3 = 0.298$, maka persamaan regresi linier sederhana adalah $Y = 1.073 + 0.371X_1 + 0.269X_2 + 0.298X_3$. Dari persamaan yang terbentuk dapat dijelaskan interpretasinya sebagai berikut:

- a (konstanta) = 1.073 artinya apabila variabel gaya kepemimpinan (X_1), Komunikasi (X_2) dan Pembagian Kerja (X_3) dalam keadaan konstan, maka kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 1.073.
- b1 = 0.371 artinya apabila variabel gaya kepemimpinan (X_1) meningkat 1 satuan, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0.371 satuan.
- b2 = 0.269 artinya apabila variabel komunikasi (X_2) meningkat 1 satuan, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0.269 satuan.
- B3 = 0.298 artinya apabila variabel pembagian kerja (X_3) meningkat 1 satuan, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0.298 satuan.

Uji Hipotesis t (Parsial)

Uji T (parsial) dapat dilihat pada hasil output tabel 3., ketentuannya yaitu 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 $X_1 = 0.014 \leq 0.05$ artinya H_0 ditolak dan H_a diterima maka variabel Gaya Kepemimpinan X_1 memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan Y, Komunikasi $X_2 = 0.048 \leq 0.05$ artinya H_0 ditolak dan H_a diterima maka variabel Komunikasi X_2 memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan Y, dan Pembagian Kerja $X_3 = 0.007 \leq 0.05$ artinya H_0 ditolak dan H_a diterima maka variabel Pembagian Kerja X_3 memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan Y. Berdasarkan hasil di atas maka dapat di simpulkan masing-masing variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap variabel dependen.

Uji Hipotesis F (Simultan)

Uji F (simultan) dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan. Uji F dilakukan dengan membandingkan nilai F_{Hitung} dengan F_{Tabel} . Apabila $F_{Hitung} \geq F_{Tabel}$, maka dikatakan pengaruhnya signifikan, dan apabila $F_{Hitung} \leq F_{Tabel}$ maka pengaruhnya tidak signifikan. Berikut adalah hasil output untuk melihat nilai F_{Hitung} :

Tabel 5. Anova

ANOVA						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	173.685	3	57.895	21.884	.000 ^b
	Residual	121.695	46	2.646		
	Total	295.380	49			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X₃, X₂, X₁

Sumber: Olahan data SPSS 20. 2015

Hasil output di atas nilai F hitung adalah 21,884. Nilai F tabel di peroleh dari $V_1 = k$, $V_2 = n - k - 1$ jadi, $V_1 = 3$, $V_2 = 49 - 3 - 1 = 45 = 2,812$. Maka untuk F hitung \geq F tabel yaitu $21,884 \geq 2,812$, jadi variabel independen mempunyai pengaruh yang signifikan secara Simultan terhadap variabel dependen.

Pembahasan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Kinerja Karyawan

Hasil yang di dapat dalam analisis regresi linier berganda dengan pengujian secara simultan diketahui $F_{Hitung} \geq F_{Tabel}$ dapat disimpulkan variabel gaya kepemimpinan (X₁), Komunikasi (X₂) dan Pembagian Kerja (X₃) secara simultan memiliki pengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan pada PT. Prima Inti Citra Rasa Manado.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil perhitungan analisis regresi linier berganda dengan pengujian parsial variabel gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Reza (2010) melakukan penelitian tentang pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara.

Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil perhitungan analisis linier berganda dengan pengujian parsial variabel komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Kristoyo (2008) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi dan Lingkungan Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Pekalongan

Pengaruh Pembagian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil perhitungan analisis regresi berganda dengan pengujian parsial diketahui bahwa variabel Pembagian Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Prima Inti Citra Rasa Manado. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rakhman (2010) tentang pengaruh pembagian kerja, kepemimpinan, dan penilaian kinerja terhadap produktivitas kerja karyawan BUMIDA Syariah.

PENUTUP

Kesimpulan

Kesimpulan dalam penelitian ini adalah:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Prima Inti Citra Rasa Manado secara parsial.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Prima Inti Citra Rasa Manado secara parsial.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan pembagian kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Prima Inti Citra Rasa Manado secara parsial.
4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan, komunikasi dan pembagian kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Prima Inti Citra Rasa Manado secara simultan.

Saran

Saran yang diberikan dalam penelitian ini, yaitu:

1. Semua variabel dalam penelitian ini menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan maka diharapkan bagi pimpinan perusahaan PT. Prima Inti Citra Rasa Manado untuk membuat kebijakan perusahaan yang bisa mempertahankan indikator-indikator dari gaya kepemimpinan, komunikasi dan pembagian kerja yang ada sekarang dan diharapkan di masa yang akan datang lebih ditingkatkan lagi dalam upaya meningkatkan kinerja karyawannya agar lebih efektif lagi.
2. Diharapkan bagi peneliti berikutnya kiranya bisa menambah variabel selain gaya kepemimpinan, komunikasi dan pembagian kerja agar lebih memahami variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, M. S.P, 2005. *Organisasi*. Bumi Akasara, Jakarta.
- Mangkunegara, A. P, 2009. *Evaluasi Kinerja SDM*, Refika Aditama. Bandung.
- Masmuh, A, 2010. *Komunikasi organisasi dalam perspektif teori dan praktek*. Cetakan 2, Universitas Muhammadiyah Malang, Malang.
- Mondy, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kesepuluh*, Jilid 1. Erlangga. Jakarta.
- Murdoko, E. W. H, 2013. *Optimalkan The Leader In You*. PT Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Rachmawati, Iker Kusdyah, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama, Cetakan Pertama. Andi Offset, Jakarta.
- Sedarmayanthi, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. PT. Refika Aditama, Bandung.
- Sugiyono, 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta, Bandung.
- Sumarsan, Thomas, 2013. *Sistem Pengendalian Manajemen*. Indeks, Jakarta.
- Tampubolon, B. D, 2007. Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan dan Faktor Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Organisasi Yang telah Menerapkan SNI 10-9001-2001. *Jurnal Standardisasi*. No 9. http://www.researchgate.net/profile/Biatna_Dulbert/publication/237313912_ANALISIS_FAKTOR_GAYA_KEPEMIMPINAN_DAN_FAKTOR_ETOS_KERJA_TERHADAP_KINERJA_PEGAWAI_PADA_ORGANISASI_YANG_TELAH_MENERAPKAN_SNI_19-9001-2001/links/0f317533ccb882450d000000.pdf?inViewer=1&disableCoverPage=true&origin=publication_detail Di akses tanggal 4 Agustus 2015. Hal. 106-115.
- Wibowo, S, 2007. *Petunjuk Mendirikan Perusahaan Kecil*, Edisi Revisi. Niaga Swadaya, Jakarta.
- Reza, R. A, 2010. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sinar Sentosa Perkasa Banjarnegara. *Skripsi*, Universitas Diponegoro. <http://core.ac.uk/download/pdf/11723380.pdf> Di akses tanggal 15 Juni 2015. Hal . 63-67.
- Rakhman, S. S, 2010. Pengaruh Pembagian Kerja, Kepemimpinan, Pemberian Penghargaan, dan Penilaian Kinerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan BUMIDA Syariah. *Skripsi*, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta. <http://digilib.uin-suka.ac.id/4412/> Di akses tanggal 13 April 2015. Hal. 106-113.
- Kristoyo, 2008. Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi dan Lingkungan Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Pekalongan. *Tesis*, Universitas Sebelas Maret. Surakarta. <http://eprints.uns.ac.id/9932/1/75071307200905111.pdf>. Di akses tanggal 12 April 2015. Hal. 38-59.