

# The Asia Pacific

Journal of Management Studies

Vol. 5 | No.1

## PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERGURUAN TINGGI LA TANSI MASHIRO RANGKASBITUNG

**Zakiyya Tunnufus\* Iman\*\***

\* STIE La Tansa Mashiro, Rangkasbitung

\*\* STIE La Tansa Mashiro, Rangkasbitung

**Article Info****Keywords:***Transformational Leadership, Employee Performance***Corresponding Author:**

zakiyyatunnufus@gmail.com

imanaja31@gmail.com

**Abstract**

*The method used in this research quantitative method In this study the population used is the employment and social workforce in the regency lebak that is 32 respondents using Saturation sampling technique Data analysis technique used is validity test, reliability test, normality test, simple product regression coefficient, coefficient of determination and hypothesis test that is processed using computer software that is SPSS (statistic program for social science) version 20 From the test results that have been done shows that there is a significant influence between Transformational Leadership on Employee Performance in the Office of Labor and Social in Lebak District.*

**The Asia Pacific Journal of Management Studies**

Volume 5 dan Nomor 1

Januari – April 2018

ISSN: 2407-6325

Hal. 21-28

©2018 APJMS. All rights reserved.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dan tenaga kerja sosial di kabupaten yaitu 32, menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, koefisien regresi produk sederhana, koefisien determinasi dan hipotesis yang diolah menggunakan perangkat lunak komputer yaitu SPSS (program statistik untuk ilmu sosial). Buruh dan Sosial di Kabupaten Lebak.

**Pendahuluan**

Manusia dalam suatu organisasi di pandang sebagai sumber daya. Artinya sumber daya yang bergerak dari suatu organisasi. Dalam suatu organisasi sangat tergantung pada perilaku manusia yang bekerja di dalamnya. Sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang peranan penting dalam keberhasilan instansi. Dalam menilai SDM dapat di ukur dari kinerja seseorang atau karyawan.

Setiap organisasi maupun perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan kinerja

karyawan untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Namun dalam pelaksanaannya masih banyak karyawan yang tidak memiliki kinerja yang baik dalam mengemban tugasnya sebagai seorang karyawan. Berbagai cara di tempuh untuk meningkatkan kinerja karyawan misalnya melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi dan motivasi serta menciptakan lingkungan kerja yang baik. Oleh karna itu, upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai

tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan atau instansi tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.

“Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu” (Irham Fahmi 2011:2). Sedangkan menurut Amstron dan Baron (1998:15) dalam Irham Fahmi (2011:2) mengatakan “kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi”. Namun masih ada pengetahuan yang dimiliki seorang karyawan belum maksimal sehingga terjadi kesalahan dalam menginput tugas yang di berikan

Adanya karyawan yang kurang kerjasama sesama karyawan sehingga menjadikan kualitas kerja yang menurun, akibatnya terjadinya penumpukan tugas dalam sebuah instansi.

Terdapat banyak faktor yang menyebabkan tinggi rendahnya kinerja karyawan, terutama sangat dipengaruhi oleh tingkat motivasi yang diberikan oleh organisasi kepada karyawannya. Sedangkan masih ada kualitas kerja karyawan yang masih rendah.

Faktor-faktor yang perlu diperhatikan antara lain kepemimpinan, lingkungan kerja, balas jasa, tunjangan kesejahteraan, aktualisasi diri, suasana kerja, keharmonisan kerja, komunikasi kerja, dan kebijakan perusahaan. Namun mengingat keterbatasan sarana dan prasarana yang ada dan yang lebih mendesak sesuai kebutuhan organisasi yang menjadi obyek penelitian, maka dalam penelitian ini hanya satu faktor saja, yaitu kepemimpinan hubungannya dengan kinerja karyawan.

Keberhasilan kepemimpinan di dalam organisasi ditentukan oleh tinggi rendahnya kinerja karyawan. Dalam usaha memaksimalkan kegunaan dari semua sarana yang ada dan dalam usaha menggerakkan potensi manusia sebagai sumber daya ke arah pemanfaatan yang optimal, maka konsep kepemimpinan di tempat kerja merupakan perilaku seseorang dalam memimpin organisasi dan karyawannya untuk mendapatkan sumber informasi agar perusahaan berjalan dengan baik dan sesuai untuk mencapai tujuan.

## **Landasan Teori**

### **Pengertian kinerja**

Menurut Raymond A. Neo, dkk. (2011:451) “Manajemen kinerja (*performance management*) sebagai proses dimana manajer memastikan bahwa aktivitas-aktivitas karyawan dan keluarannya sama dengan sasaran-sasaran organisasi. Manajemen kinerja merupakan inti untuk mencapai keunggulan bersaing”

Menurut Cardy dalam Juliansyah Noor (2011:25) “Mengatakan *performance management is process of defining, measuring, appraising, providing, feedback on, dan improving performance*”. Dari pengertian tersebut dapat diuraikan bahwa mengelola kinerja sebaiknya dilakukan secara kolaboratif dan kooperatif antara pegawai, pemimpin dan organisasi, melalui pemahaman dan penjelasan kinerja dalam suatu kerangka kerja atas tujuan-tujuan terencana, standard dan kompetensi yang disetujui bersama.

Menurut Raymond A. Neo, dkk. (2011:452) penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah “proses dimana organisasi

mendapatkan informasi tentang seberapa baik seorang karyawan melakukan pekerjaannya”.

Menurut Dessler dalam buku Juliansyah noor. (2011:37-39) menyebutkan bahwa ada empat pendekatan penilaian kinerja untuk pegawai bawahan yaitu :

a. Penilaian kinerja atasan langsung

Penilaian atasan merupakan jantung dari seluruh system penilaian umumnya. Hal ini disebabkan karena mudah untuk memperoleh hasil penilaian *supervisor* dan dapat diterima oleh akal sehat. Para *supervisor* merupakan orang yang tepat untuk mengamati dan menilai prestasi bawahannya. Oleh sebab itu, seluruh sistem penilaian umumnya sangat tergantung pada evaluasi yang dilakukan oleh atasan.

b. Penilaian rekan kerja

Penilaian seorang pegawai oleh rekan kerjanya telah terbukti efektif dalam memperkirakan keberhasilan manajemen di masa depan. Dari sebuah studi yang diselenggarakan di kalangan pejabat militer, diketahui bahwa penilaian teman sekerja cukup akurat untuk memperkirakan pejabat mana yang dapat dipromosikan dan mana yang tidak.

c. Penilaian komite

Banyak perusahaan menggunakan panitia/komite untuk menilai para pegawai. Panitia ini beranggotakan para *supervisor* langsung dan 3 atau 4 anggota adalah *supervisor* lain, setiap anggota panitia seharusnya mampu menilai prestasi pegawai dengan baik.

d. Penilaian diri

Beberapa perusahaan telah berpengalaman menerapkan pengharkatan prestasi yang

dilakukan oleh pegawai sendiri. Tetapi hal ini umumnya bukanlah pilihan yang direkomendasikan. Masalahnya adalah hamper seluruh studi menunjukkan bahwa para pegawai umumnya nilai dari mereka lebih tinggi dari penilaian *supervisor* atau teman sekerja mereka. Oleh karena itu para *supervisor* yang meminta pegawai mereka untuk menilai prestasi mereka sendiri hendaknya diperingatkan bahwa hasil penilaian diri mungkin jauh berbeda dengan penilaian atasan atau rekan kerja.

Dari berbagai definisi yang di jelaskan diatas menjelaskan kinerja merupakan proses mengevaluasi seberapa baik karyawan mengerjakan pekerjaan mereka, dan ada beberapa pendekatan penilaian kinerja yaitu penilaian kinerja atasan langsung, penilaian rekan kerja, penilaian komite dan penilaian diri.

Menurut Peter, (2013:1) kepemimpinan adalah “Cara untuk meningkatkan kehidupan pribadi, sosial, dan professional mereka”.

Menurut yulk, (2009:8) kepemimpinan adalah “ Proses untuk mempengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan dan bagaimana tugas ini dilakukan secara efektif, serta proses untuk memfalisasi upaya individu dan kolektif untuk mencapai tujuan bersama”.

Menurut Martin J. Gannon dalam buku Muhith dan Setiawan (2013:14) menyatakan bahwa “*leadership is the ability of a superior to influence the behavior of subordinates; one of the behavioral in organization*”. Dimana pendapat ini merupakan pendekatan terhadap kepemimpinan yang menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan bentuk “pengaruh” pemimpin terhadap komponen organisasi yang

bersifat legalistic-formal yang secara mekanis akan membentuk “kepatuhan” bawahan terhadap atasan.

Menurut muhith dan setiawan (2013:XV) transformasional yaitu pengambilan kata dari “*to transform*” yang bermakna transfer atau mengubah nilai, *mindset*, kemampuan, kewenangan dari sebagai pengikut menjadi pemimpin.

Hotzel dalam Arif dalam jurnal Subhi, (2014:4-5) menyatakan komponen dari kepemimpinan transformasional terdiri atas empat dimensi kepemimpinan yaitu:

1. *Idealized Influence* (kharisma)

Mengarah pada perilaku kepemimpinan transformasional yang mana pengikut berusaha bekerja keras melebihi apa yang dibayangkan. Pemimpin karismatik memberikan visi dan misi, menanamkan kebanggaan, rasa hormat dan kepercayaan, dan menambah optimisme di antara bawahan.

2. *Inspirational Motivation* (motivasi inspiratif)

Pemimpin menggunakan berbagai simbol untuk memfokuskan usaha atau tindakan dan mengekspresikan tujuan dengan cara-cara sederhana. Pemimpin juga membangkitkan semangat kerja sama tim, antusiasme dan optimis diantara rekan kerja dan bawahannya.

3. *Individual Consideration* (konsiderasi individual)

Pemimpin transformasional memberikan perhatian khusus pada kebutuhan setiap individu untuk berprestasi dan berkembang, dengan jalan sebagai pelatih, penasihat, guru, fasilitator, orang terpercaya, dan konselor. Pemimpin mencoba untuk memotivasi bawahan untuk mencapai potensi mereka sepenuhnya

melalui pelatihan, mentoring, dan menghubungkan kebutuhan individu untuk misi organisasi.

4. *Intellectual Stimulation* (stimulasi intelektual)

Upaya memberikan dukungan kepada pengikut untuk lebih inovatif dan kreatif dimana pemimpin mendorong bawahan untuk menanyakan asumsi, menyediakan bawahan dengan ide-ide baru yang menantang dan membangkitkan kesadaran akan masalah, kesadaran pikiran mereka sendiri, dan pengakuan dari visi mereka di bawahan serta mengemukakan pendekatan lama dengan cara perspektif baru.

5. *Idealized Behaviours* (tingkah laku)

Pemimpin mendapatkan penghargaan dan kehormatan dari bawahan mereka dengan baik-baik mempertimbangkan kebutuhan bawahannya di atas kebutuhan mereka sendiri, membicarakan tentang nilai dan kepercayaan mereka yang paling utama dan menekankan pentingnya konsekuensi moral dan etika dari keputusan kunci.

Menurut muhith dan setiawan, (2013:22) ada beberapa diantara pengkajian yang menemukan berbagai model kepemimpinan, antara lain :

1. Kepemimpinan kharismatik

Sebenarnya dari segi leksikal, kata “kharisma” berasal dari bahasa Yunani yang mempunyai arti “berkat yang terinspirasi secara agung” seperti kemampuan untuk melakukan keajaiban atau memprediksikan (*forecasting*) peristiwa yang bersifat futuristik.

Model kepemimpinan kharismatik ini mempunyai gaya tarik, energy, dan pembawaan yang luar biasa jumlahnya (kuantitas) dan

pengawal-pengawal (pengikut) yang sangat setia dan patuh mengabdikan padanya tanpa ada *reserve* (kualitas).

## 2. Kepemimpinan transformasional

Konsep awal kepemimpinan transformasional ini dikemukakan oleh James MacGregor Burns adalah sebuah proses dimana pemimpin dan bawahannya berusaha untuk mencapai tingkat moralitas dan motivasi yang lebih tinggi.

## 3. Kepemimpinan kultural

Kepemimpinan kultural sangat terkait dengan budaya atau tradisi organisasi sebagai satu kesatuan utuh untuk mencapai keefektifan kinerja organisasi. Perilaku yang diterapkan akan mewarnai budaya organisasi baik dengan menemukan berbagai budaya baru (*inovatif*) maupun dengan mempertahankan (*maintenance*) berbagai budaya lama yang sudah ada. Artinya kepemimpinan ini merupakan model kepemimpinan yang mencoba membandingkan perubahan budaya dan kepemimpinan yang mempertahankan budaya.

Seorang pemimpin yang baik harus memiliki persyaratan yang dapat dikelompokkan menjadi tiga yaitu sifat, sikap atau perilaku, dan kemampuan.

### 1. Sifat

Sifat-sifat yang harus dimiliki seorang pemimpin pada umumnya ialah bijaksana, cerdas, rasional, tegas, adil, kritis, jujur, sabar, bertanggung jawab dan sebagainya.

### 2. Sikap/Perilaku

Disamping itu, pemimpin yang baik perlu juga menentukan/memilih sikap atau perilaku yang sesuai dengan keadaan, tetapi memiliki sikap yang tersirat dalam butir-

butir Pancasila, yang harus dibina. Berikut ini kita pelajari hasil penyusunan dua pakar, yaitu Robert Tannenbaum dan Warren H. Schmidt berupa satu model rangkaian perilaku kepemimpinan, yang dapat membantu kita dalam menentukan sikap/perilaku tertentu yang sesuai dengan keadaan. Keadaan tersebut mengacu pada kadar kemampuan pemimpin dan kemampuan orang yang dipimpin untuk bekerjasama.

## Metode Penelitian

### Metode Penelitian

Metode penelitian adalah anggapan dasar tentang suatu hal yang dijadikan pijakan berpikir dan bertindak dalam melaksanakan penelitian “ (Juliansyah Noor 2015:254)

Metode yang dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Menurut Juliansyah Noor (2015:38) “metode kuantitatif adalah metode yang menguji teori-teori tertentu dengan cara melihat hubungan antar variabel. Variabel-variabel ini diukur (biasanya dengan instrumen penelitian) sehingga data yang terdiri dari angka-angka dapat dianalisis berdasarkan prosedur statistik”.

## Populasi

Menurut Juliansyah Noor (2015:255) “populasi penelitian adalah sekelompok subjek atau data dengan karakteristik tertentu”.

Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga objek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek atau subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek itu. Adapun

populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Dinas Tenaga Kerja dan Sosial yang terdiri dari atasan, wakil, sekertaris dan staf-staf yang bekerja di instansi tersebut. Populasi yang ada dari keseluruhan karyawa PNS ada 32 orang.

**Sampel**

Menurut Juliansyah Noor (2015:148) sampel adalah proses memilih sejumlah elemen secukupnya dari pupulasi, sehingga penelitian terhadap sampel dan pemahaman tentang sifat atau karakteristik tersebut pada elemen populasi.

Pertimbangan dengan menggunakan teknik sampling boring/jenuh. Adapun menurut Juliansyah Noor (2015:156) adalah sampel yang mewakili jumlah populasi. Biasanya dilakukan jika populasi dianggap kecil atau kurang dari 100.

Populasi karyawan pada Dinas Tenaga Kerja dan Sosial adalah 32 karyawan. Dikarenakan populasinya relatif kecil, maka penulis menggunakan keseluruhan jumlah populasi sebagai sampel penelitian.

**Hasil Dan Pembahasan**

**Uji Normalitas**

**Hasil Uji Normalitas**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		32
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0E-7
	Std. Deviation	2.76756982
Most Extreme Differences	Absolute Positive	.075
	Negative	-.068
Kolmogorov-Smirnov Z		.427
Asymp. Sig. (2-tailed)		.993

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.

Berdasarkan output pada tabel diketahui bahwa nilai normalitas Sig. (2-tailed) variabel y dan x sebesar 0.993 hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan berdistribusi normal karna lebih besar dari > 0,05.

**Analisis Regresi Linier Sederhana**

Berikut ini merupakan tabel hasil analisis Regresi Linier Sederhana dengan bantuan program SPSS 20.00 :

**Regresi pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	15.015	5.972		2.514	.018
X	.415	.192	.366	2.156	.039

a. Dependent Variable: y

Dari perhitungan tersebut maka didapat persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + bx$$

$$Y = 15,015 + 0,415 X$$

Artinya setiap kenaikan **kepemimpinan transformasional** sebesar 1 satuan maka akan berpengaruh terhadap **kinerja karyawan** sebesar 0,415 satuan.

**Analisis Koefisien Korelasi Product Moment**

Analisis korelasi digunakan untuk mengetahui sejauhmana pengaruh antara variabel X (kepemimpinan transformasional terhadap variabel Y(kinerja karyawan) Analisis Korelasi Product Moment dengan menggunakan program SPSS 20.00 sebagai berikut :

**Korelasi pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan**  
**Correlations**

	X	Y
x	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	.039
	N	32
y	Pearson Correlation	.366*
	Sig. (2-tailed)	.039
	N	32

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Hubungan antara variable kepemimpinan transformasional dengan kinerja karyawan sebesar 0.366 Angka ini menunjukkan hubungan “RENDAH ” antara kepemimpinan transformasional dan kinerja karyawan, yang ditunjukkan dengan interval koefisien 0,20 – 0,399.

**Analisis Koefisiensi Determinasi**

Analisis koefisiensi determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi dari kepemimpinan transformasional (variabel X) terhadap kinerja karyawan (variabel Y), koefisien determinasi dengan rumus sebagai berikut:

$$Kd = r^2 \times 100 \%$$

Hasil dari pengolahan data yang telah dilakukan dengan menggunakan SPSS Versi 20.0 disajikan pada tabel dibawah ini :

**Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.366 <sup>a</sup>	.134	.105	2.813

a. Predictors: (Constant), x

b. Dependent Variable: y

Berdasarkan tabel di atas maka dapat diketahui nilai koefisien determinasi atau *R Square* adalah sebesar 0,134. Artinya presentase pengaruh variabel “kepemimpinan transformasional” terhadap “kinerja karyawan” sebesar 13,4% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya yang tidak termasuk dalam variabel ini.

**Uji Hipotesis (Uji t)**

Berdasarkan hasil  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2.156 dan  $t_{tabel}$  2.042 (2.156 > 2.042) dan nilai signifikansi yang dihasilkan 0,039 dimana (0,039 < 0,05) sehingga dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini terdapat hubungan yang signifikan antara variabel X (kepemimpinan transformasional) dengan variabel Y (kinerja karyawan). Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Artinya “Terdapat Pengaruh kepemimpinan transformasional Terhadap kinerja karyawan.

**Kesimpulan**

Berdasarkan penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

Berdasarkan penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan transformasional pada dinas tenaga kerja dan sosial di kabupaten lebak dapat disimpulkan bahwa dari hasil rekapitulasi tanggapan responden mengenai *kepemimpinan transformasional* menunjukkan bahwa nilai rata-rata responden adalah 142,58 atau dapat dikatakan sangat baik

2. Kinerja karyawan pada dinas tenaga kerja dan sosial di kabupaten lebak dapat disimpulkan bahwa dari hasil rekapitulasi tanggapan responden mengenai kinerja karyawan menunjukkan bahwa nilai rata-rata responden adalah 126,143 atau dapat dikatakan sangat baik.
3. Setelah dilakukan penelitian, hasilnya terdapat pengaruh secara signifikan antara *kepemimpinan transformasional* terhadap kinerja karyawan di dinas tenaga kerja dan sosial di kabupaten lebak dari hasil perhitungan di peroleh nilai R square sebesar 0,134 atau 13,4% yang artinya terdapat pengaruh antara *kepemimpinan transformasional* dengan kinerja karyawan. Dan dapat dilihat dari hasil pengujian hipotesis yang diperoleh dari program *Statistical Package for the Social Science* (SPSS) versi 20 diketahui X (*kepemimpinan transformasional*) terhadap Y (kinerja karyawan), dengan nilai sig  $0,039 < 0,05$  yang menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,156 > 2,0422$ ).

#### DAFTAR PUSTAKA

- Fahmi, Irham. *Manajemen Kinerja (Teori dan Aplikasi)*. Bandung : Alfabeta. 2011.
- Haryono, Siswoyo. *Metodologi Penelitian*. Jakarta : PT Inter Media Personalia Utama. 2011.
- Neo, Raymond A, dkk. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Hill Education (Asia) and Salemba Empat. 2010.
- Noor, Juliansyah. *Prilaku Organisasi*. Rangkasbitung : LPPM STIE La Tansa Mashiro. 2012.
- Noor, juliansyah. *Metodologi penelitian*. Jakarta : CV Prenadamedia Group. 2011.
- Northouse, Peter. *Kepemimpinan (Teori dan Praktek)*. Jakarta : PT. Indeks. 2013
- Raharjo, Susilo Toto dan Durotun Nafisah. “*Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan (studi empiris pada departemen agama kabupaten Kendal dan departemen agama kota semarang)*”. *Jurnal Studi Manajemen & Organisasi* / vol.3 no.2 / 2006. Hal 1-13.
- Setiawan, Bahar Agus & Adb. Muhith. *Transformational Leadership (Ilustrasi di Bidang Organisasi Pendidikan)*. Jakarta : PT RajaGrafindo Persada. 2013.
- Subhi, Emil Ryan. “*Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan dengan Penghargaan Sebagai Variabel Moderating*”. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen* / vol.3 no.2 / 2014. Hal. 1-18.
- Sugiyono, *Metodologi Penelitian Bisnis* (Pendekatan Kuantitatif, Kuantitatif, dan R&D). Bandung : Alfabeta, cv. 2008.
- Tampi, Bryan Johannes. “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia, Tbk ( Regional Sales Manado)*”. *Journal “acta diurnal”* / vol. III no.4 / 2014. Hal. 1-20.
- Wardhani, Arie Puspita, dkk. “*Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai (studi kasus di dinas kebudayaan dan pariwisata kota semarang)*”. *Journal of Management* / vol.2 N0.2 / 2016. Hal 1-11.
- Wiranata, Anak Agung. “*Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja dan Stres Karyawan (studi kasus CV. Mertanadi)*”. *Jurnal Ilmiah Teknik Sipil* / vol.15 no.2 / 2011. Hal 1-6.
- Yulk, Gary. *Kepemimpinan Dalam Oraganisasi*. Jakarta : PT Indeks. 2009.