

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, KOMPENSASI
FINANSIAL, DAN KOMUNIKASI INTERNAL TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA UD. KECAK MAMA**

Ni Putu Mitha Sri Wahyuni¹, Anak Agung Dwi Widyani², Ni Made Satya Utami³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

Email: mithasriw@gmail.com

ABSTRACT

Every company always wants employees to work optimally considering that employees have an important role to play in achieving company success. One of the important elements in an effort to improve employee performance is a leader who is able to actively involve his subordinates in achieving these goals, providing fair and proper financial compensation received by employees in return for services provided to the company and internal communication. The purpose of this study to analyze the effect of transformational leadership, financial compensation and internal communication on employee performance at UD. Kecak mama.

The number of samples in this study were 32 employees of UD. Kecak mama, the sampling technique used is the saturated sample method. The analytical tool used to test the hypothesis is multiple linear regression.

The results showed that transformational leadership, financial compensation and internal communication have a positive and significant effect on employee performance at UD. Kecak mama. Further research can develop this research by using other variables which theoretically have an influence on employee performance.

Keywords: *transformational leadership, financial compensation, internal communication, employee performance*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset penting dan berperan sebagai faktor penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh kegiatan atau aktivitas instansi, sehingga harus dikelola dengan baik melalui manajemen sumber daya manusia (Maryani,dkk 2019). Di dalam pengelolaan sumber daya manusia,apabila individu dalam organisasi yaitu sumber daya manusia dapat meningkatkan kinerja, pengelolaan SDM akan berjalan dengan baik. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai

dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, Mangkunegara (2009:18).

Usaha Dagang Kacang Disko atau UD. Kecak Mama yaitu sebagai salah satu usaha pengolahan kacang disco yang sudah terkenal baik dalam negeri maupun ke wisataran asing. Pada tahun 2018-2019 mengalami penurunan kinerja karyawan yang dilihat dari menurunnya penjualan yang terjadi dan belum mencapai target yang ditentukan. Salah satu gaya kepemimpinan yang sesuai dalam menghadapi permasalahan kinerja adalah gaya kepemimpinan transformasional. Pemimpin transformasional menciptakan

perubahan signifikan baik terhadap pengikutnya maupun organisasi.

Kiranya faktor kepemimpinan transformasional dapat menjadi acuan atau indikator utama ketidaksesuaian kinerja pegawai yang diharapkan, begitu pula yang terjadi pada UD. Kecak Mama, dimana kurangnya perhatian pemimpin dalam memberikan dorongan motivasi dan pengembangan potensi dalam diri karyawan UD. Kecak Mama. Oleh sebab itu, pengelolaan atau pelaksanaan gaya kepemimpinan yang baik secara langsung juga dapat mengsuggesti pegawai untuk melaksanakan tugas. Pernyataan tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Krisnawati, dkk (2019), namun penelitian yang dilakukan oleh Setiawan (2015) menyatakan Kepemimpinan Transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Ada banyak cara yang dapat dilakukan seorang pemimpin untuk mempengaruhi karyawannya agar dapat melaksanakan tugas dengan baik, salah satunya dengan memberikan Kompensasi. Kompensasi finansial adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, yang mencakup gaji, dan upah, ditambah tunjangan-tunjangan yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan oleh perusahaan (Hasibuan, 2009:118).

Berdasarkan observasi yang dilakukan pada karyawan UD. Kecak Mama kompensasi berupa gaji masih di bawah standart yang berlaku atau UMK Denpasar sehingga mereka cenderung kurang bersemangat dalam memenuhi target penjualan perusahaan. Pemberian kompensasi bukanlah masalah yang sederhana tetapi cukup kompleks, oleh karena itu setiap perusahaan harus mempunyai pedoman bagaimana menetapkan sistem kompensasi yang

tepat. Pendapat ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Maryani, dkk (2020). Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Amalia (2019) dimana variabel kompensasi finansial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain Kepemimpinan dan kompensasi finansial, komunikasi yang terjadi dalam perusahaan merupakan hal yang sangat mendukung dalam penunjang kelancaran kinerja karyawan. Romli (2014:6) menyatakan komunikasi internal sebagai salah satu dimensi yang ada dalam kehidupan organisasi, komunikasi internal organisasi adalah proses penyampaian pesan antara anggota-anggota organisasi yang terjadi untuk kepentingan organisasi, seperti komunikasi antara pimpinan dan bawahan, antara sesama bawahan.

Komunikasi internal yang terjadi di UD. Kecak Mama kurang harmonis, dapat dilihat dari kurang efektifnya komunikasi antara pimpinan UD. Kecak Mama dan karyawan sehingga karyawan kurang memahami maksud dan tujuan yang diinginkan pemimpin, maka dari itu karyawan tidak dapat bekerja dengan sungguh sungguh dalam pencapaian target penjualan. Dalam beberapa perusahaan, komunikasi merupakan salah satu faktor keberhasilan suatu organisasi. Hal ini juga telah diteliti oleh Lestari & Kasmirudin (2017), Namun penelitian yang dilakukan oleh Ernawati (2013) dimana hasil analisis menunjukkan bahwa komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada

Berdasarkan latar belakang serta hasil penelitian yang bervariasi maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi Finansial dan Komunikasi

Internal terhadap Kinerja Karyawan pada UD. Kecak Mama". Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka dapat diidentifikasi permasalahan yang ada sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada UD. Kecak Mama?
2. Apakah kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada UD. Kecak Mama?
3. Apakah komunikasi internal berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada UD. Kecak Mama?
4. Apakah kepemimpinan transformasional, kompensasi finansial dan komunikasi internal secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada UD. Kecak Mama?

KAJIAN PUSTAKA

Path Goal Theory

Path Goal theory (teori jalur tujuan) dari kepemimpinan telah dikembangkan untuk menjelaskan bagaimana perilaku seorang pemimpin mempengaruhi kepuasan dan kinerja bawahannya. Pemimpin menjadi efektif karena efek positif yang mereka berikan terhadap motivasi para pengikut, kinerja dan kepuasan. Teori ini dianggap sebagai path-goal karena terfokus pada bagaimana pemimpin mempengaruhi persepsi dari pengikutnya tentang tujuan pekerjaan, tujuan pengembangan diri, dan jalur yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan (Ivancevich, dkk, 2007:205).

Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional adalah gaya pemimpin yang memberdayakan para pengikut secara individu untuk mengembangkan kemampuan mereka, dan meningkatkan efektifitas diri bawahannya (Robbins dan Judge, 2015:264). Indikator variabel

kepemimpinan transformasional menurut Robbins (2010:263):

1. Kharisma, dianggap sebagai kombinasi dari pesona dan daya tarik pribadi yang berkontribusi terhadap kemampuan luar biasa untuk membuat orang lain mendukung visi dan juga mempromosikannya dengan bersemangat.
2. Motivasi Inspiratif, Pemimpin memotivasi bawahan akan arti penting visi dan misi organisasi sehingga seluruh bawahannya terdorong untuk memiliki visi yang sama.
3. Stimulasi Intelektual, Pemimpin berupaya mendorong perhatian dan kesadaran bawahan akan permasalahan yang dihadapi kemudian berusaha mengembangkan kemampuan bawahan untuk menyelesaikan permasalahan dengan pendekatan-pendekatan atau perspektif baru.
4. Perhatian yang Individual, Perhatian yang individual menggambarkan bahwa pimpinan selalu memperhatikan bawahannya, memperlakukan karyawan secara individual, melatih dan menasehati.

Kompensasi Finansial

Kompensasi adalah semua jenis penghargaan yang berupa uang atau bukan uang yang diberikan kepada karyawan secara layak dan adil atas jasa mereka dalam mencapai tujuan perusahaan (Sutrisno, 2010:187). Indikator kompensasi finansial menurut Rivai, dan Sagala (2011:357), yaitu:

1. Gaji, adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan
2. Bonus, adalah pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kinerja atau uang yang dibayar sebagai

balas jasa atas hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan apabila melebihi target.

3. Insentif, merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan.

Komunikasi Internal

Menurut Ruliana (2016:94) komunikasi internal adalah pertukaran gagasan diantara pada administrator dan karyawan dalam suatu perusahaan atau organisasi guna terwujudnya tujuan organisasi dengan strukturnya yang khas dan pertukaran gagasan itu berlangsung secara horizontal dan vertikal didalam organisasi yang menyebabkan pekerjaan berlangsung. Indikator Komunikasi Internal menurut Arni (2005;109), yaitu :

1. Komunikasi ke Atas (Up word Comunication) Organisasi yang efektif dan efisien memerlukan komunikasi ke atas sama banyaknya dengan komunikasi ke bawah yang diperlukannya.
2. Komunikasi ke Bawah (Down word Comunication) Komunikasi kebawah mengalir dari individu ditingkat atas hierarki kepada orang-orang ditingkat bawah.
3. Komunikasi Horizontal (Horizontal Comunication) Komunikasi Horizontal adalah komunikasi yang terjadi antara individu-individu dengan karyawan yang mempunyai status atau pangkat yang sama dalam struktur organisasi.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan menurut Roziqin (2010:41) adalah sebagai keseluruhan proses bekerja dari individu yang hasilnya dapat digunakan landasan untuk menentukan apakah pekerjaan individu tersebut baik atau sebaliknya. Indikator kinerja karyawan menurut Robert dan John (2006:378) yaitu:

1. Kuantitas dari hasil, yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai . Ini

berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan.

2. Kualitas dari hasil, yaitu mutu yang harus dihasilkan, pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran tingkat kepuasan, yaitu seberapa baik penyelesaiannya.

3. Ketepatan waktu dari hasil, yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan.

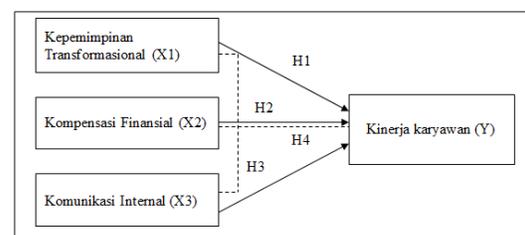
4. Kehadiran, yaitu ada tidaknya karyawan didalam kantor ketika memasuki jam-jam kerja

5. Kemampuan bekerja sama, yaitu kemampuan karyawan melakukan kegiatan bersama-sama dengan karyawan lain dalam suatu kegiatan yang tidak dapat dikerjakan oleh perorangan.

KERANGKA BERPIKIR DAN HIPOTESIS

Berdasarkan landasan teori dan landasan empiris, maka penelitian ini memfokuskan pada hubungan antara kepemimpinan transformasional, kompensasi finansial dan komunikasi internal terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat digambarkan dalam model penelitian sebagai berikut:

Gambar 1
Model Penelitian



Sumber : Hasil Pemikiran Peneliti, 2020

Hipotesis

H1: Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2: Kompensasi Finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.

H3: Komunikasi Internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.

H4: Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi Finansial, Komunikasi Internal secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di UD. Kecak Mama yang berlokasi di Jalan Siulan Br. Laplap Kauh Denpasar Timur, Denpasar Bali. Yang menjadi objek dalam penelitian ini adalah pemimpin dan karyawan UD. Kecak Mama yang terkait dengan pengaruh kepemimpinan transformasional, kompensasi finansial dan komunikasi internal terhadap kinerja karyawan.

Populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 32 Orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teknik sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2014:118) Teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dalam penelitian ini, melihat jumlah populasi pada UD. Kecak Mama sebanyak 32 orang, oleh karena itu, semua anggota populasi dijadikan sampel penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh kepemimpinan transformasional, kompensasi finansial dan komunikasi internal terhadap kinerja karyawan. Adapun rangkuman dari hasil

analisis regresi linear berganda tersebut dapat disajikan pada Tabel 1 berikut:

Tabel 1
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.691	1.566		2.995	.006
	X1	.402	.086	.562	4.676	.000
	X2	.292	.139	.244	2.102	.045
	X3	.371	.143	.212	2.592	.015

a. Dependent Variable: Y

Dari hasil perhitungan koefisien regresi pada Tabel 1 di atas dapat di buat persamaan model regresi linear berganda sebagai berikut: $Y = 4.691 + 0.402X_1 + 0.292X_2 + 0.371X_3$. Persamaan regresi linear berganda tersebut, memberikan informasi bahwa :

$a = 4.691$ artinya jika kepemimpinan transformasional, kompensasi finansial dan komunikasi internal tidak berubah, maka kinerja karyawan meningkat rata-rata sama dengan 4.691.

$b_1 = 0.402$ menunjukkan variabel kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, yang artinya jika kepemimpinan transformasional meningkat, dengan asumsi kompensasi finansial dan komunikasi internal tidak berubah maka kinerja karyawan akan meningkat.

$b_2 = 0.292$ menunjukkan variabel kompensasi finansial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, yang artinya jika kompensasi finansial meningkat, dengan asumsi kepemimpinan transformasional dan komunikasi internal tidak berubah maka kinerja karyawan akan meningkat.

$b_3 = 0.371$ menunjukkan variabel komunikasi internal berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, yang artinya

jika komunikasi internal meningkat, dengan asumsi kepemimpinan transformasional dan kompensasi finansial tidak berubah maka kinerja karyawan akan meningkat.

Analisis Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui besar atau kecilnya kontribusi variabel kepemimpinan transformasional, kompensasi finansial dan komunikasi internal terhadap kinerja karyawan. Maka dilakukan analisis determinasi yang dinyatakan dalam persentase. Hasil analisis koefisien determinasi dapat disajikan pada Tabel 2 berikut.

Tabel 2

Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.965 ^a	.930	.923	1.966
a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1				

Berdasarkan Tabel 2 diatas diperoleh nilai *Adjusted R Square* (koefisien determinasi yang telah disesuaikan) adalah sebesar 0.923. Dari hasil perhitungan tersebut dapat dijelaskan bahwa kontribusi variabel kepemimpinan transformasional, kompensasi finansial dan komunikasi internal terhadap kinerja karyawan sebesar 92,3% sedangkan sisanya 7,7% dipengaruhi variabel lain yang tidak termasuk dalam model penelitian.

Analisis Koefisien Korelasi Berganda

Sugiyono (2014), menyatakan bahwa analisis korelasi berganda merupakan alat ukur untuk mengetahui hubungan antara variabel tidak bebas dengan beberapa variabel bebas. Berdasarkan hasil olah data dengan menggunakan program SPSS hasil

analisis korelasi berganda dapat disajikan pada Tabel 3 berikut.

Tabel 3

Hasil Analisis Korelasi Berganda

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.965 ^a	.930	.923	1.966
a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1				

Berdasarkan Tabel 3 diatas diperoleh bahwa nilai koefisien korelasi berganda (R) sebesar 0,965 yang berada pada rentang interval korelasi 0,80 – 1,000 dimana tingkat hubungannya sangat kuat. Maka dari itu dapat dikatakan bahwa hubungan Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi Finansial, Komunikasi Internal dengan Kinerja Karyawan sangat kuat.

Uji F (F-test)

Uji F (F-test) digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama atau simultan mempengaruhi variabel dependen. Uji F dalam penelitian ini digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh kepemimpinan transformasional, kompensasi finansial, komunikasi internal terhadap kinerja karyawan secara simultan. Hasil Uji F dapat disajikan pada Tabel 4 berikut.

Tabel 4

Hasil Uji-F (F-test)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1446.741	3	482.247	124.763	.000 ^b
	Residual	108.228	28	3.865		
	Total	1554.969	31			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1						

Berdasarkan Tabel 4 diatas, oleh karena F hitung sebesar 124.763 dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Ini berarti kepemimpinan transformasional,

kompensasi finansial, komunikasi internal secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Uji t (t-test)

Uji ini digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh variable kepemimpinan transformasional (X1), kompensasi finansial (X2), komunikasi internal (X3) secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) pada UD. Kecak Mama. Hasil analisis dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 5
Hasil Uji t (t-test)

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.691	1.566		2.995	.006
	X1	.402	.086	.562	4.676	.000
	X2	.292	.139	.244	2.102	.045
	X3	.371	.143	.212	2.592	.015

a. Dependent Variable: Y

Taraf nyata atau α (*alpha*) yang digunakan adalah 5%. Apabila tingkat signifikan $t < \alpha = 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Kepemimpinan Transformasional memperoleh nilai t hitung sebesar 4.676 dengan nilai signifikan $0,000 < \alpha (0,05)$ maka H_0 ditolak. Dapat dikatakan bahwa variabel kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Kompensasi Finansial memperoleh nilai t hitung sebesar 2.102 dengan nilai signifikan $0,045 < \alpha (0,05)$ maka H_0 ditolak. Hal ini berarti variabel kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Komunikasi Internal memperoleh nilai t hitung sebesar 2.592 dengan nilai signifikan $0,015 < \alpha (0,05)$ maka H_0 ditolak. Hal ini berarti variabel komunikasi internal berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap

kinerja karyawan. Hal ini dapat dikatakan bahwa apabila komunikasi internal yang terjalin antara pimpinan terhadap karyawan maupun sesama karyawan dapat berjalan dengan baik dan lancar maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab bab sebelumnya, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan UD. Kecak Mama.
2. Kompensasi finansial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan UD. Kecak Mama.
3. Komunikasi internal berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan UD. Kecak Mama.
4. Kepemimpinan transformasional, kompensasi finansial dan komunikasi internal berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan UD. Kecak Mama.
5. Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan UD. Kecak Mama.
6. Kompensasi finansial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan UD. Kecak Mama.
7. Komunikasi internal berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan UD. Kecak Mama.
8. Kepemimpinan transformasional, kompensasi finansial dan komunikasi internal berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan UD. Kecak Mama.

Saran

Berdasarkan uraian dari bab-bab sebelumnya, maka dalam skripsi ini penulis menyampaikan saran sebagai berikut:

1. Untuk variabel kepemimpinan transformasional, disarankan hendaknya pemimpin UD. Kecak Mama dapat mendorong karyawan untuk menyelesaikan masalah pekerjaan secara rasional/logis, memotivasi karyawan, membangkitkan semangat karyawan dan memiliki daya tarik pribadi sehingga karyawan bersemangat dalam pencapaian visi dan misi.
2. Untuk variabel kompoensasi finansial, disarankan hendaknya UD. Kecak Mama memberikan insentif yang dapat meningkatkan produktivitas karyawan.
3. Untuk variabel komunikasi internal, disarankan hendaknya karyawan UD. Kecak Mama dapat selalu mengkomunikasikan kesulitan dalam melaksanakan pekerjaan kepada pimpinan.
4. Untuk variabel kinerja karyawan, disarankan hendaknya karyawan UD. Kecak Mama mampu melakukan pekerjaan dan kualitas dan mutu yang tinggi dan meminimalkan kesalahan, dapat menyelesaikan tugas dengan teliti dan terampil, menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jumlah yang di targetkan dengan baik dan meminimalkan kesalahan dan mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan beban target yang diberikan.
5. Peneliti berharap di masa yang akan datang penelitian ini dapat digunakan sebagai salah satu refrensi untuk mengembangkan ilmu pengetahuan manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai kepemimpinan

transformasional, kompensasi finansial dan komunikasi internal dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Peneliti selanjutnya diharapkan untuk menambah variabel selain kepemimpinan transformasional, kompensasi finansial dan komunikasi internal, dikarenakan masih ada faktor-faktor lain yang diperkirakan dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti, lingkungan kerja, budaya organisasi, karakteristik individu, pelatihan kinerja, dan komitmen organisasi, dll.

DAFTAR PUSTAKA

- Amalia, S. 2019. Pengaruh Kompensasi Finansial dan Nonfinansial terhadap Kinerja Karyawan Pada Tenaga Keperawatan RSUD Dr. H. Abdul Moeloek Bandar Lampung.
- Arni, Muhammad. 2005. Komunikasi Organisasi. Jakarta: Bumi Aksara
- Ernawati., Triyaningsih ., Agnora,B.N. 2013. Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi terhadap kinerja pegawai CV. Sarana Karya Sukoharjo dengan kesejahteraan sebagai variable moderasi.
- Hasibuan, Malayu. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi). Jakarta: Bumi Aksara
- Ivancevich, dkk. 2007. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jakarta : Erlangga.
- Krisnawati, N. M., Widyani, A. A. D., dan Saraswati, N. P. A. S. 2019, December. Peran Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pengaruh Kepemimpinan Transformasional pada PT. Nusantara Surya Sakti Bangli. In *Seminar Nasional Inovasi dalam*

- Penelitian Sains, Teknologi dan Humaniora-InoBali* (pp. 531-540).
- Kharis, I. 2015. Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening studi pada karyawan bank jatim cabang malang. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 20(1).
- Lestari, G., dan Kasmirudin, K. 2017. Pengaruh Komunikasi Internal dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Industri Media PT. Riau Media Televisi (Rtv) Pekanbaru. *Doctoral dissertation, Riau University*.
- Mangkunegara, P. A. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 55-89.
- Maryani, N. L. K. S., Widyani, A. A. D., dan Saraswati, N. P. A. S. 2020. Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawn dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening pada PT. Artha Sedana Retalindo Cabang Hardys Malls Sanur, 1(2), 53-67.
- Robbins, S.P., & Judge, T.A. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P. 2010. *Prilaku Organisasional*, Jilid I dan II. Salemba Empat: Jakarta
- Robert L. Mathis – John H. Jackson. 2006. *Human Resource Management*, edisi 10, Jakarta : Salemba Empat.
- Romli, Khomsahrial. 2014. *Komunikasi Organisasi Lengkap*. Edisi Revisi. Grasindo: Jakarta
- Roziqin, Muhammad, Z. 2010. *Kepuasan Kerja*. Malang: Averroes Press.
- Ruliana, Poppy. 2016. *Komunikasi Organisasi Teori dan Studi Kasus*. Jakarta : PT.Raja Grafindo Persada.
- Rivai Veithzal. Sagala, Ella Jauvani. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Raja Grafindo: Jakarta
- Setiawan, E. Y. 2015. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Tranformasional dan Transaksional terhadap Kinerja Karyawan PT. Iss Indonesia di Rumah Sakit National Surabaya. *Jurnal Manajemen Magistra*, 1(1).
- Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan ke-2, Kencana Jakarta. Prenada Media Group
- Sugiyono, 2009, *Metode Penelitian Bisnis*, Penerbit Alfabeta, Bandung