PENGARUH KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA, DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Dyah Ayu Puri Palupi

Fakultas Ekonomi, Universitas Kristen Surakarta

Surakarta, Jawa Tengah

Email korespondensi: dyahayupuripalupi@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk meneliti pengaruh variabel kepemimpinan, disiplin kerja, dan komunikasi pada kinerja karyawan di CV. Anugrah Garmino. Sebuah model pengembangan manajemen menguji pengaruh antara variabel konstruk. Model ini menguji pengaruh antara variabel kepemimpinan, disiplin kerja, dan komunikasi pada kinerja karyawan di CV. Anugrah Garmino. Hasilnya menunjukkan ada hasil yang cukup signifikan pada model penelitian ini. Koefisiennya menunjukkan bahwa kepemimpinan, disiplin kerja, dan komunikasi berpengaruh signifikan positif pada kinerja karyawan. Keterbatasan penelitian ini meliputi metodologi laporan ini sendiri yang mengukur data persepsi dengan serangkaian kuesioner. Terdapat aplikasi praktis bagi para pimpinan di lingkungan CV. Anugrah Garmino untuk meningkatkan perhatian pada disiplin kerja karyawan secara periodik dan mempertahankan komunikasi yang sudah baik dengan mengadakan evaluasi secara berkala untuk menilai sikap dalam bekerja sehingga kinerja karyawan meningkat.

Kata kunci: *kepemimpinan, disiplin kerja, komunikasi, kinerja*

ABSTRACT

The purpose of this study is to investigate leadership, work discipline, and communication and their impact on the employee's performance. A management development model examines the impact among the measurable constructs. The model explores the impact among leadership, work discipline, and communication on employee's performance in CV. Anugrah Garmino. The results indicate there is a goodness of fit for research model. The coefficient explained that the leadership, work discipline, and communication have positive and significant impact to employee's performance in the management model. The limitations include the self-report methodology that measures perceptual data with a series of questionnaire items. There are practical applications for management development specialists and the model supports an environment in which leaders are encouraged to increase their ability to give more attention to their employee's work discipline and it will increase the employee's performance.

Keywords: *leadership, work discipline, communication, performance*

PENDAHULUAN

Suatu perusahaan akan berjalan lancar bila semua jasa yang disumbangkan para karyawan kepada perusahaan mendapat perhatian dan imbalan yang seimbang. Meskipun suatu perusahaan memiliki rencana yang sempurna, perusahaan dan pengawasan yang ketat, namun bila karyawan menjalankan tugasnya dengan minat yang rendah maka perusahaan tidak akan mencapai hasil optimal. Hasil yang optimal merupakan target kerja yang pada umumnya dirinci menjadi target-target pada kurun waktu tertentu. Untuk mencapai target tersebut dibutuhkan sumber daya manusia (SDM) yang dapat bekerja secara efektif dan efisien, karena itu pemanfaatan SDM menjadi salah satu faktor yang sangat menentukan dalam mencapai tujuan organisasi. Untuk itu suatu organisasi, terutama perusahaan harus mampu membangun kepemimpinan, disiplin kerja serta melakukan komunikasi yang baik pada karyawannya.

Beberapa faktor kepemimpinan yang mempengaruhi kinerja antara lain kemampuan, kepribadian, pengalaman, intelektual dan lingkungan kerja di mana faktor-faktor tersebut sangat berhubungan dengan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi yaitu peningkatan kinerja baik kinerja karyawan maupun perusahaan. Dengan adanya dukungan kepemimpinan yang baik dan tepat pada suatu organisasi tentunya pegawai akan berupaya untuk mengembangkan kemampuan pribadi dan meningkatkan kemampuan di masa mendatang yang dipengaruhi oleh umpan balik mengenai kinerja kepemimpinan.

Dalam organisasi (perusahaan), kepemimpinan sangat penting. Karena organisasi yang memiliki kepemimpinan yang baik akan mudah dalam meletakkan dasar kepercayaan terhadap anggota-anggotanya (karyawan), sedangkan organisasi yang tidak memiliki kepemimpinan yang baik akan sulit untuk mendapatkan kepercayaan dari anggotanya. Organisasi tersebut akan kacau dan tujuan organisasinya tidak akan tercapai (Rivai dan Murni dalam Kaswan (2013)).

Dalam pencapaian kinerja yang optimal, selain kepemimpinan yang baik antar karyawan

juga faktor perilaku kerja dalam bentuk kedisiplinan. Kedisiplinan merupakan perilaku dan sikap karyawan yang berupa penghargaan terhadap peraturan dan norma-norma dalam organisasi. Disiplin dapat dikonotasikan sebagai suatu hukuman, meskipun arti yang sesungguhnya tidaklah demikian. Disiplin berarti latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat. Jadi, sifat disiplin berkaitan dengan pengembangan sikap yang layak terhadap pekerjaan. Dengan demikian, maka disiplin kerja merupakan praktek secara nyata dari para pegawai terhadap perangkat peraturan yang terdapat dalam suatu organisasi. Dalam hal ini disiplin tidak hanya dalam bentuk ketaatan saja melainkan juga tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi, berdasarkan pada hal tersebut diharapkan efektifitas pegawai akan meningkat dan bersikap serta bertingkah laku disiplin.

Ada empat cara dalam berhubungan dengan dunia. Kita dievaluasi dan digolongkan dalam empat cara ini: apa yang kita lakukan, cara kita memandang, apa yang kita ucapkan, dan cara kita mengucapkan (Zakiyy, 2015). Apa yang kita ucapkan dan cara kita mengucapkannya adalah faktor utama yang menentukan apakah kita akan berhasil atau gagal. Para pemimpin hebat di pemerintahan, industri, bisnis, dan pendidikan memiliki kecakapan yang tinggi dalam berkomunikasi secara efektif dengan orang lain. Komunikasi pun dapat dilakukan dengan berbagai cara, dengan mengandalkan media telepon, internet, via sms dan sebagainya, maka kebutuhan komunikasi antara sesama karyawan bahkan dengan pimpinan dapat berjalan dengan baik. Hal inilah yang terus dilakukan untuk meningkatkan kinerja mereka baik secara kualitas maupun kuantitasnya.

Kinerja karyawan yang baik diperlukan oleh setiap perusahaan dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Dari paparan yang dikemukakan, dapat diketahui bahwa kinerja perusahaan akan mencapai hasil yang optimal apabila dalam perusahaan tersebut terjadi komunikasi yang baik, kepemimpinan yang efektif, serta kedisiplinan dari karyawannya. Artinya perusahaan yang baik harus mampu mengukur setiap kinerja karyawannya, karena hal

ini merupakan salah satu faktor yang menentukan apakah sebuah target yang diberikan perusahaan dapat dicapai atau tidak. Kinerja kerja seorang karyawan tidak selalu berada dalam kondisi yang baik karena hal ini dapat dipengaruhi oleh beberapa hal.

Brahmasari dan Suprayetno (2008) dalam penelitiannya tentang motivasi kerja, kepemimpinan, dan budaya organisasi membuktikan bahwa kepemimpinan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja kerja karyawan, artinya hasil dari pelaksanaan aktivitas manajerial kepemimpinan yang dijalankan belum tentu mempunyai dampak yang selalu positif atau baik bagi organisasi, sebab semakin tinggi pelaksanaan aktivitas manajerial kepemimpinan dilakukan, maka akan berdampak pada penurunan kinerja karyawan dari waktu ke waktu.

Demikian juga di lokasi penelitian yaitu di CV Anugrah Garmino, ternyata terdapat masalah yang berkaitan dengan kepemimpinan, disiplin kerja serta komunikasi dalam kaitannya dengan kinerja karyawan. Oleh sebab itu penulis tertarik untuk meneliti variabel-variabel ini di CV. Anugrah Garmino, sehingga penulis memilih judul penelitian yaitu: Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Komunikasi pada Kinerja Karyawan di CV. Anugrah Garmino Surakarta. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Komunikasi terhadap kinerja karyawan secara parsial.

KAJIAN LITERATUR

Kinerja Karyawan

Menurut Wirawan (2012) kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Pekerjaan adalah aktivitas menyelesaikan sesuatu atau membuat sesuatu yang hanya memerlukan tenaga dan ketrampilan tertentu. Karakteristik karyawan yang mempunyai kinerja yang tinggi adalah sebagai berikut:

- a) a)Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
- b) Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.

- c) Memiliki tujuan yang realistis.
- d) Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasikan tujuannya
- e) Memanfaatkan umpan balik (*feedback*) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukan
- f) Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan

Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan proses dimana seorang individu mempengaruhi sekelompok individu untuk mencapai tujuan bersama. Menurut Hughes *et al.* (2012: 2), kepemimpinan merupakan hubungan interpersonal dimana orang lain melakukan perintah karena mereka ingin, bukan karena terpaksa. Seorang pemimpin paling sedikit harus mampu memimpin bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi, mampu menangani hubungan antar karyawan, mempunyai interaksi antar personel yang baik, dan mempunyai kemampuan untuk bisa menyesuaikan diri dengan keadaan.

Disiplin Kerja

Menurut Handoko (2012:208-209), disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Ada dua tipe kegiatan kedisiplinan, yaitu preventif dan korektif.

- a. Disiplin preventif adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri di antara para karyawan. Dengan cara ini para karyawan menjaga disiplin diri mereka bukan semata-mata karena dipaksa manajemen.
- b. Disiplin korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut. Kegiatan korektif sering berupa suatu bentuk hukuman dan disebut tindakan pendisiplinan (*disciplinary action*). Sebagai contoh, tindakan pendisiplinan berupa peringatan atau *scorsing*.

Komunikasi

Komunikasi merupakan keahlian yang paling penting dalam hidup, tak terkecuali dalam organisasi. Komunikasi merupakan aktivitas yang selalu ada yang digunakan orang untuk saling berhubungan dan memadukan usaha mereka. Komunikasi diperlukan untuk mengabadikan sehatnya organisasi. Sebagaimana orang banyak terjerang arteriosklerosis, pengerasan pada arteri yang menghambat sirkulasi darah dan nutrisi yang dibawa, begitu juga organisasi mengalami suatu masalah yang serupa dengan aliran informasi. Akibatnya sama, penurunan efisiensi yang tidak perlu yang disebabkan informasi penting tersumbat atau terlambat di beberapa titik dalam organisasi.

Menurut Kiswanto (2010), seorang pemimpin dapat melakukan hubungan komunikasi dengan karyawannya secara:

- Komunikasi tertulis, merupakan komunikasi yang dapat disebarluaskan dan dalam dokumentasi yang tertulis.
- Komunikasi lisan, merupakan komunikasi antar karyawan maupun dengan pimpinan yang dilakukan dengan lebih mendetail serta dapat menimbulkan partisipasi secara langsung.

METODA

Lokasi penelitian berada di CV. Anugrah Garmino Surakarta. Populasinya adalah sejumlah 67 karyawan. Dan jumlah responden yang akan diteliti sejumlah 52 responden. Metode pengambilan sampel adalah dengan menggunakan *Random Sampling Methods*. Analisis data menggunakan regresi linear berganda, dengan menggunakan SPSS 16.0. Data dikumpulkan dengan menggunakan metode kuesioner, yang dibagikan kepada para karyawan dan metode wawancara langsung pada bagian personalia untuk mendapatkan informasi tentang karyawan perusahaan.

Uji Koefisien Korelasi

Data yang diperoleh melalui hasil wawancara, studi dokumen, serta hasil dari kuesioner yang telah dibagikan kepada responden diolah dengan menggunakan pendekatan

kualitatif. Sedangkan hasil data yang diperoleh dengan menggunakan angket menggunakan analisis koefisien Korelasi dengan menggunakan rumus koefisien sederhana.

$$r_{xy} = \frac{n \sum XiYi - (\sum Xi)(\sum Yi)}{\sqrt{(n \sum Xi^2 + (\sum Xi)^2)(n \sum Yi^2 - (\sum Yi)^2)}}$$

Pada hakekatnya, nilai r dapat bervariasi dari -1 melalui 0 hingga +1. Bila $r = 0$ atau mendekati, maka hubungan antara kedua variabel sangat lemah atau tidak terdapat sama sekali. Bila $r = +1$ atau mendekati 1 maka korelasi antara dua variabel dikatakan positif dan sangat kuat sekali. Bila $r = -1$ atau mendekati -1, maka korelasinya dikatakan sangat kuat dan negatif.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependennya. Nilai koefisien determinasi (R^2) yang mendekati satu berarti variabel-variabel independennya menjelaskan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen (Ghozali, 2009).

Uji t

Untuk mengetahui apakah hubungan antara variabel bebas mempunyai pengaruh yang nyata atau tidak terhadap variabel terikat, maka dilakukan uji hipotesis. Bentuk pengujiannya adalah sebagai berikut:

$H_0: r = 0$; artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel prediktor (X_i) dengan variabel terikat (Y_i). $H_A: r \neq 0$; artinya ada pengaruh yang signifikan antara variabel prediktor (X_1) dengan variabel terikat. Selanjutnya untuk mengetahui signifikansi kontanta dari setiap variabel independen terhadap variabel terikat, maka dilakukan Uji t, yang sebagaimana yang dikemukakan oleh Sugiyono (2005:184) dengan rumus:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Dimana:

t = nilai t yang dihitung selanjutnya disebut t-hitung

r = Koefisien korelasi

n = Jumlah Sampel

Kriteria pengujian adalah:

- a) Apabila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada taraf signifikansi 5% maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasional terhadap *performance* karyawan.
- b) Apabila nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada taraf signifikansi 5% maka H_1 ditolak dan H_0 diterima. Artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasional terhadap *performance* karyawan.

Definisi Operasional Variabel

Kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan proses dimana seorang individu mempengaruhi sekelompok individu untuk mencapai tujuan bersama. Dalam penelitian ini variabel independen kepemimpinan diberi notasi X_1 . Kuesioner kepemimpinan yang terdiri dari 4 pertanyaan yang mengacu pada kuesioner milik Reza (2010). Berikut indikator masing-masing pertanyaan:

- a. Penekanan pentingnya tugas dan pelaksanaan tugas dengan sebaik-baiknya.
- b. Pengaruh pemimpin dalam cara pandang untuk menyelesaikan pekerjaan.
- c. Penyampaian tujuan dan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mencapai sesuatu dengan cara mereka sendiri.
- d. Penghargaan dan pujian untuk karyawan yang kinerjanya bagus.

Disiplin Kerja. Menurut Handoko (2012: 208-209), disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Ada dua tipe kegiatan kedisiplinan, yaitu preventif dan korektif. Dalam penelitian ini variabel independen disiplin kerja diberi notasi X_2 . Kuesioner disiplin kerja yang terdiri dari 5 pertanyaan yang mengacu pada kuisisioner milik Reza (2010). Berikut penjabaran masing-masing pertanyaan:

- 1) Datang tepat waktu dalam bekerja.
- 2) Ikut andil memberikan kontribusi dalam setiap kegiatan.

- 3) Secara rutin mendapat arahan dari pemimpin.
- 4) Jarak tempat tinggal dan tempat kerja tidak mempengaruhi ketepatan waktu karyawan.
- 5) Selalu menaati aturan yang ada dalam perusahaan.

Komunikasi. Komunikasi merupakan keahlian yang paling penting dalam hidup, tak terkecuali dalam organisasi. Komunikasi merupakan aktivitas yang selalu ada yang digunakan orang untuk saling berhubungan dan memadukan usaha mereka. Kuesioner komunikasi yang terdiri dari 5 pertanyaan yang mengacu pada kuisisioner milik Edwardin (2006):

- 1) Sopan dalam berkomunikasi antar karyawan
- 2) Pemimpin memberikan informasi tentang tugas dengan baik
- 3) Antar karyawan selalu melakukan komunikasi
- 4) Terdapat umpan balik antara pemimpin dan karyawan dalam berkomunikasi
- 5) Terdapat umpan balik antara karyawan dalam berkomunikasi

Kinerja Karyawan. Hasibuan (2009) mendefinisikan kinerja (prestasi kerja) sebagai suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Kuesioner yang digunakan untuk memperoleh informasi tentang tingkat kepuasan karyawan ada 9 item pertanyaan dengan menggunakan skala Likert yaitu skala 4, skala 1 berarti sangat tidak setuju, 2 berarti tidak setuju, skala 3 berarti setuju, dan skala 4 berarti sangat setuju. Indikator pertanyaan dalam kuesioner ini adalah membantu teman, menyelesaikan masalah, bekerja penuh integritas, memberikan yang terbaik dalam pekerjaan, menyenangkan pelanggan, menyesuaikan diri dengan kebutuhan pelanggan, ramah dengan teman kerja, berkomunikasi dengan baik, memfungsikan diri sesuai posisi untuk meningkatkan citra perusahaan. Kuesioner ini bersumber dari *Employee Performance Questionnaire*, www.hrnutshell.com.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Suatu analisis yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain. Dalam analisis regresi, variabel yang mempengaruhi disebut *Independent Variable* (variabel bebas) dan variabel yang

dipengaruhi disebut *Dependent Variable* (variabel terikat). Dalam persamaan regresi hanya terdapat satu variabel bebas dan satu variabel terikat, maka disebut sebagai persamaan regresi sederhana, sedangkan jika variabel bebasnya lebih dari satu, maka disebut sebagai persamaan regresi berganda.

Tabel 1. Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.616	1.137		3.596	.018
	Kepemimpinan	.418	.215	.302	1.801	.009
	Disiplin kerja	.884	.326	.468	4.626	.001
	Komunikasi	.248	.482	.137	3.187	.024

a. *Dependent Variable: kinerja*

Sumber: Data diolah

Berdasarkan hasil pengolahan data analisis regresi linier pada Tabel V.1. di atas, persamaan regresi yang dibentuk adalah: $Y = 0,302X_1 + 0,468X_2 + 0,137X_3$. Persamaan regresi linier tersebut memberikan gambaran bahwa variabel Kepemimpinan (X_1) mempunyai nilai koefisien regresi sebesar 0,302 yang berarti Kepemimpinan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja (Y), yaitu jika terjadi kenaikan Kepemimpinan sebesar 1 satuan maka akan menaikkan kinerja sebesar 0,302 satuan. Variabel Disiplin kerja (X_2) mempunyai nilai koefisien regresi sebesar 0,468 yang berarti Disiplin Kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja (Y), yaitu jika terjadi kenaikan Disiplin kerja sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,408 satuan. Variabel Komunikasi (X_3) mempunyai nilai koefisien regresi sebesar 0,137 yang berarti Komunikasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja (Y), yaitu jika terjadi perbaikan usaha komunikasi sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,137 satuan.

Hasil pengolahan data dapat dilihat bagian *Coefficient*, diketahui bahwa nilai t hitung untuk variabel Kepemimpinan sebesar 1,801 (Sig. 0,009), variabel Disiplin Kerja sebesar 4, 626

(Sig. 0,001), dan variabel Komunikasi sebesar 3,187 (Sig. 0,024). Nilai t hitung untuk masing-masing variabel independen tersebut berada pada daerah penolakan H_0 atau mempunyai nilai Sig. di bawah 0,05 (5%). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa masing-masing variabel independen, yaitu variabel Kepemimpinan, variabel Disiplin Kerja, dan variabel Komunikasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen, yaitu variabel Kinerja.

Untuk nilai F -hitung hasil pengolahan data adalah sebesar 690,300. Dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel, diketahui bahwa F hitung lebih besar dari F tabel atau $690,300 > 2,180727$ (nilai Sig. di bawah 0,05), maka dapat disimpulkan bahwa Variabel Independen secara keseluruhan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen atau variabel Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Komunikasi secara keseluruhan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Tabel 2. Hasil Uji F
ANOVA^b

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	198.969	3	66.323	690.300	.000 ^a
	Residual	2.498	26	.096		
	Total	201.467	29			

a. Predictors: (Constant), kepemimpinan, disiplin kerja, komunikasi

b. Dependent Variable: kinerja

Sumber: Data diolah

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil dari pembahasan, maka dapat disimpulkan beberapa hal. Pertama, Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Komunikasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesis 1, 2, dan 3 didukung dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, maka ada beberapa hal yang bisa menjadi masukan bagi perusahaan antara lain, perusahaan sebaiknya meningkatkan disiplin kerja. Perusahaan mempertahankan kepemimpinan dan komunikasi yang sudah baik dengan melakukan evaluasi berkala terhadap perilaku karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

REFERENSI

Brahmasari, Ida Ayu; Suprayetno, Agus (2008), Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia), *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 10(2).

Edwardin, Tris Laras Ambar Suksesi. 2006. Analisis Pengaruh Kompetensi Komunikasi, Kecerdasan Emosional, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT Pos Indonesia (Persero) Se-Kota Semarang), <http://eprints.undip.ac.id/15698/>.

Employee Performance Questionnaire, www.hrnutshell.com

Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: BP Universitas Diponegoro. Semarang.

Handoko, Hani. 2012. *Manajemen Personalian Dan Sumberdaya Manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta: BPFE

Hasibuan, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara

Hughes, Ricard L. dkk. 2012. *Leadership: Enhancing the Lesson of Experience*. New York: McGraw Hill-Irwin

Kaswan. 2013. *Leadership and Working*. Edisi Kesatu. Bandung: Alfabeta

M. Kiswanto. 2010. Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Kaltim Pos Samarinda. <http://www.karyailmiah.polnes.ac.id>.

Reza, Regina Aditya. 2010. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara. Universitas Diponegoro. Semarang

Sugiyono. 2005. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.

Wirawan. 2012. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi, Dan Penelitian)*. Jakarta: Salemba Empat

Zakiyy, Norman.; Hassan, Kamal Halili (2015). Integrating Effective Communication in Early Neutral Evaluation for Managing Complex Civil Cases. *Global Journal of Politics and Law Research*, 3(4), 2015, pp. 85-95