

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL,
KOMPENSASI DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA
LAUNDRY ELEPHANT KING**

Elizabeth Satriowati¹⁾, Patricia Dhiana Paramita²⁾, Leonardo Budi Hasiholan³⁾

¹⁾ Mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Unpad Semarang

²⁾ ³⁾ Dosen Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Unpad Semarang

ABSTRACTION

Phenomena or problems experienced by Elephant King Laundry as described in the background, it can be seen the formulation of the problem is how the Elephant King Laundry managers improve employee job satisfaction is a positive impact on employee performance. The study aims to determine the effect of transformational leadership style, compensation and communication on employee performance and job satisfaction as a mediating variable in Elephant King Laundry.

The research sample using research techniques or research population census is research that takes all of the employees as respondents, where the number of samples are 80 employees Elephant King Laundry Semarang. Methods of data analysis using multiple linear regression.

The test results indicate that there is significant influence between transformational leadership, compensation and communication on job satisfaction. Other results showed that there was a significant influence between transformational leadership, compensation, communication and job satisfaction on employee performance.

Keywords: transformational leadership, compensation, communication, job satisfaction and employee performance

ABSTRAKSI

Fenomena atau permasalahan yang dialami Laundry Elephant King sebagaimana diuraikan dalam latar belakang, maka dapat diketahui perumusan masalahnya yaitu bagaimana pengelola Laundry Elephant King meningkatkan kepuasan kerja karyawan yang berdampak positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, kompensasi dan komunikasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada Laundry Elephant King.

Sampel penelitian menggunakan teknik penelitian populasi atau penelitian sensus yaitu penelitian yang mengambil semua karyawan sebagai responden penelitian,

dimana jumlah sampel penelitian sebanyak 80 karyawan Laundry Elephant King Semarang. Metode analisis data menggunakan regresi linier berganda.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional, kompensasi dan komunikasi terhadap kepuasan kerja. Hasil lainnya menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional, kompensasi, komunikasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci : gaya kepemimpinan transformasional, kompensasi, komunikasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan

A. Pendahuluan

Sumber daya manusia mempunyai fungsi yang penting dalam pencapaian kinerja karyawan yang baik. Faktor yang penting dalam suatu pekerjaan lebih banyak bergantung dari unsur manusianya. Oleh karena itu, tenaga kerja perlu dipacu kinerjanya, mengingat sumber daya manusialah yang mengatur atau mengelola sumber daya yang lainnya. Kinerja karyawan sangat penting dalam pencapaian kinerja karyawan yang baik, maka perlu diupayakan faktor-faktor yang baik untuk mendukung tenaga kerja agar dapat bekerja secara optimal. Kepuasan kerja seseorang merupakan ungkapan dari fenomena psikologis seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukannya berdasarkan persepsi yang bersangkutan terhadap berbagai dimensi lingkungan pekerjaan, antara lain : tugas-tugas yang dilakukan, rekan sekerja, lingkungan

kerja dan kompensasi pekerjaan (Gibson et al, 2008: 106). Setiap perusahaan maupun organisasi akan berusaha untuk meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan memperhatikan faktor gaya kepemimpinan transformasional, kompensasi komunikasi dan kepuasan kerja. Model kepemimpinan transformasional merupakan model yang relatif baru dalam studi-studi kepemimpinan. Model ini dianggap sebagai model yang terbaik dalam menjelaskan karakteristik pemimpin. Konsep kepemimpinan transformasional mengintegrasikan ide-ide yang dikembangkan dalam pendekatan watak, gaya dan kontingensi.

Kepemimpinan transaksional didasarkan pada otoritas birokrasi dan legitimasi di dalam organisasi. Pemimpin transaksional pada hakekatnya menekankan bahwa seorang pemimpin perlu menentukan apa yang perlu dilakukan para bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi. Disamping itu, pemimpin transaksional cenderung memfokuskan diri pada penyelesaian tugas-tugas organisasi. Untuk memotivasi agar bawahan melakukan tanggungjawab mereka, para pemimpin transaksional sangat mengandalkan pada sistem pemberian penghargaan dan hukuman kepada bawahannya. Pemimpin transformasional merupakan pemimpin yang karismatik dan mempunyai peran sentral dan strategis dalam membawa organisasi mencapai tujuannya. Pemimpin transformasional juga harus mempunyai kemampuan untuk menyamakan visi masa depan dengan bawahannya, serta mempertinggi kebutuhan bawahan pada tingkat yang lebih tinggi dari pada apa yang mereka butuhkan.

Kompensasi adalah remunerasi *financial* yang diberikan oleh organisasi kepada pegawainya sebagai imbalan atas pekerjaan mereka (Griffin, 2013: 159), Kemampuan pegawai yang

berprestasi kerja baik dalam suatu perusahaan hendaknya diimbangi dengan perolehan gaji yang sesuai dengan apa yang telah diberikan kepada perusahaan. Apabila pegawai tidak mendapatkan kompensasi yang sesuai dan tepat waktu, maka prestasi kerja pegawai tidak akan bisa maksimal sehingga dapat mengakibatkan tujuan perusahaan sulit tercapai.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah komunikasi. Komunikasi yang baik tidak hanya berbicara ataupun surat-menyurat saja. Nitisemito (2008: 171), menyatakan bahwa meskipun organisasi telah menggunakan alat-alat komunikasi yang mutakhir dan memiliki pimpinan pandai berbicara yang dapat menyampaikan dengan cepat seluruh instruksi-instruksi, petunjuk, saran, dan sebagainya, akan tetapi hal ini belum menjamin bahwa komunikasi telah dilakukan dengan baik. Hal ini memberikan pengertian bahwa dalam organisasi organisasi yang telah menggunakan alat-alat komunikasi yang modern dan pimpinan yang pandai berbicara dapat saja terjadi *miss communication* dan *miss undertsanding*.

Penelitian ini mengambil obyek penelitian pada Laundry Elephant

King merupakan merupakan usaha yang bergerak dalam bidang *laundry* dan *dry cleaning* di kota Semarang. Alasan pemilihan obyek juga didasarkan karena adanya masalah yaitu jumlah pendapatan khususnya pada tahun 2010 – 2014 yang relatif tidak stabil. Dari data menunjukkan bahwa adanya masalah yang terjadi pada periode 2010 – 2014 diperoleh bahwa realisasi pendapatan pada tahun 2010 dan 2013 tidak mampu mencapai target yang diinginkan pihak manajemen. Hal ini tentunya menjadi masalah yang harus dipecahkan manajemen perusahaan agar target pendapatan dapat tercapai dan pendapatan usaha mengalami peningkatan yang signifikan. Kondisi ini memberikan indikasi bahwa Laundry Elephant King memerlukan kajian terhadap strategi sumber daya manusia yang perlu ditingkatkan terutama kinerja karyawan.

B. Hubungan Antar Variabel Penelitian

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja

Kepemimpinan transformasional akan memainkan peranan penting dalam setiap

organisasi. Kepemimpinan transformasional merupakan kemampuan untuk memberikan inspirasi dan motivasi para karyawan untuk mencapai hasil-hasil yang lebih besar daripada yang direncanakan secara orisinil dan untuk imbalan internal. Ini meliputi pengembangan hubungan yang lebih dekat antara pemimpin dengan karyawan sehingga berdampak pada kepuasan kerja yang dirasakan karyawan.

Hasil penelitian yang dilakukan Anak Agung Mirah Permata Sari dan Anak Agung Ayu Sriathi (2013) serta W.A. Wan Omar (2013) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Dari pernyataan diatas maka hipotesis pertama penelitian ini yaitu :

H1 : Ada pengaruh yang positif dan signifikan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja

2. Pengaruh Kompensasi dengan Kepuasan Kerja

Kompensasi hendaknya memberikan semangat karyawan dari pendapatan yang diraih, dengan adanya kompensasi akan semakin meningkatkan kepuasan kerja yang dirasakan karyawan. Salah satu cara manajemen perusahaan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan adalah melalui kompensasi. Tingkat kompensasi akan menentukan skala kehidupan ekonomi karyawan, sedangkan kompensasi relatif menunjukkan status dan harga karyawan. Kompensasi yang diberikan karyawan harus layak, adil dan memuaskan karyawan.

Hasil penelitian yang dilakukan Anak Agung Mirah Permata Sari dan Anak Agung Ayu Sriathi (2013) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Dari pernyataan diatas maka hipotesis kedua penelitian ini yaitu :

H2 : Ada pengaruh yang positif dan signifikan kompensasi terhadap kepuasan kerja

3. Pengaruh Komunikasi dengan Kepuasan Kerja

Komunikasi dalam perusahaan merupakan penentu keberhasilan dalam pencapaian tujuan, dengan komunikasi akan terjadi hubungan timbal balik dari tiap orang dalam perusahaan baik berupa perintah, saran, pendapat maupun kritik. Berbagai keputusan dan kebijaksanaan bisnis yang diputuskan, berbagai rencana dan program kerja yang akan diimplementasikan keseluruhannya memerlukan komunikasi. Sehubungan dengan hal tersebut maka dalam suatu perusahaan diperlukan adanya komunikasi yang baik antar sesama rekan kerja maupun dengan pimpinan demi mencapai tujuan perusahaan sehingga karyawan merasa puas dengan kondisi yang terjadi di perusahaan.

Hasil penelitian yang dilakukan Anak Agung Mirah Permata Sari dan Anak Agung Ayu Sriathi (2013); I Gede Diatmika Parpurna (2012) menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Dari pernyataan diatas maka hipotesis ketiga penelitian ini yaitu :

H3 : Ada pengaruh yang positif dan signifikan komunikasi terhadap kepuasan kerja

4. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan

Pada prinsipnya kepemimpinan transformasional memotivasi karyawan untuk berbuat lebih baik dari apa yang bisa dilakukan, dengan kata lain dapat meningkatkan keyakinan diri karyawan yang nantinya akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Dengan kepemimpinan transformasional yang baik kepada karyawan diharapkan kinerja dari masing-masing.

Hasil penelitian yang dilakukan Tria Mondiani (2012) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dari pernyataan diatas maka hipotesis keempat penelitian ini yaitu :

H4 : Ada pengaruh yang positif dan signifikan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan

5. Pengaruh Kompensasi dengan Kinerja Karyawan

Kompensasi merupakan imbalan atau balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai akibat dari prestasi yang telah diberikannya dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Pemberian kompensasi kepada karyawan seharusnya mendapat perhatian yang utama dari pimpinan, karena dengan gaji atau upah yang cukup dan memadai akan membawa pengaruh positif terhadap kinerja karyawan dibandingkan dengan sumbangan tenaga maupun keahlian yang diberikan oleh perusahaan.

Hasil penelitian yang dilakukan Tria Mondiani (2012) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dari pernyataan diatas maka hipotesis kelima penelitian ini yaitu :

H5 : Ada pengaruh yang positif dan signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan

6. Pengaruh Komunikasi dengan Kinerja Karyawan

Aspek yang harus diperhatikan dan dikembangkan agar kinerja karyawan meningkat adalah komunikasi. Komunikasi terjadi setidaknya satu orang yang menduduki suatu jabatan dengan satu orang bawahan. Di dalam komunikasi tentunya banyak terjadi proses transaksi penafsiran pesan diantara individu pada saat yang sama dan memiliki jenis hubungan yang berlainan yang berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.

Hasil penelitian yang dilakukan Bey Arifin (2005) menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dari pernyataan diatas maka hipotesis keenam penelitian ini yaitu :

H6 : Ada pengaruh yang positif dan signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan

7. Pengaruh Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan

Siagian (2008: 295) berpendapat bahwa kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang, baik yang bersifat positif maupun bersifat negatif tentang

pekerjaannya. Banyak faktor yang perlu mendapat perhatian dalam menganalisis kepuasan kerja seseorang. Apabila dalam pekerjaannya seseorang mempunyai otonomi atau bertindak, terdapat variasi, memberikan sumbangan penting dalam keberhasilan organisasi dan karyawan memperoleh umpan balik tentang hasil pekerjaan yang dilakukannya, yang bersangkutan akan merasa puas. Dapat dilihat bahwa faktor penting untuk menjamin keberhasilan dan kelangsungan hidup suatu organisasi salah satunya kepuasan pegawai, bila kepuasan pegawai telah tercapai maka berdampak positif terhadap kinerja.

Penelitian ini sejalan dengan, hasil penelitian oleh Dhermawan dkk (2012); Tobing (2009); Suwardi dan Utomo (2011) menyimpulkan bahwa pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja terdapat pengaruh signifikan. Dari pernyataan diatas maka hipotesis ketujuh penelitian ini yaitu :

H7 : Ada pengaruh yang positif dan signifikan kepuasan

kerja terhadap kinerja pegawai.

C. Metode Penelitian

1. Definisi Operasional Variabel

No.	Variabel	Indikator
1.	Gaya kepemimpinan transformasional	1.Perilaku pemimpin membuat karyawan menghormati 2.Pimpinan mampu memberikan spirit kepada karyawan 3.Pimpinan mampu menumbuhkan ide baru 4.Pimpinan memberikan solusi yang kreatif atas masalah yang terjadi 5.Pimpinan mau mendengarkan masukan karyawan (Sari dan Sriathi, 2013)
2.	Kompensasi	1.Kompensasi memberikan manfaat 2.Kompensasi memotivasi semangat kerja 3.Kompensasi memberikan ketenangan 4.Kompensasi memberikan kesejahteraan pegawai 5.Kompensasi sesuai dengan harapan pegawai (Griffin, 2013).
3.	Komunikasi	1.Intensitas pertemuan pegawai dengan pimpinan 2.Kerjasama dengan rekan kerja 3. Kerjasama pegawai dengan pimpinan 4. Media komunikasi yang dimiliki perusahaan dan pegawai lengkap 5.Komunikasi sering dilakukan di perusahaan (Sjafri Mangkuprawira dkk, 2007).
4.	Kepuasan Kerja	1.Kepuasan atas gaji yang diterima 2.Kepuasan dengan promosi 3.Kepuasan dengan atasan 4.Kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri 5.Kepuasan atas kerjasama antar pegawai (Luthan, 2006.

5.	Kinerja Karyawan	1. Meningkatkan saling pengertian antara karyawan 2. Mengakui hasil kerja seorang karyawan 3. Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan pekerjaan. 4. Karyawan terdorong untuk berprestasi 5. Pengembangan keahlian kerja pegawai dengan pemberian pelatihan, khusus rencana diklat (Anwar Prabu Mangkunegara, 2009: 67).
----	------------------	---

2. Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan subyek penelitian. Dalam penelitian ini yang menjadi populasinya adalah semua karyawan Laundry Elephant King Semarang sebanyak 80 orang. Sampel penelitian menggunakan teknik penelitian populasi atau penelitian sensus yaitu penelitian yang mengambil semua karyawan sebagai responden penelitian, dimana jumlah sampel penelitian sebanyak 80 karyawan Laundry Elephant King Semarang.

3. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuesioner yaitu metode pengumpulan data yang

dilakukan dengan mengajukan pertanyaan tertulis dalam suatu daftar pertanyaan, yang diajukan untuk memperoleh data yang lebih autentik.

D. Hasil Penelitian

1. Identitas Responden

Responden dalam penelitian ini merupakan karyawan Laundry Elephant King dengan mayoritas responden berusia antara 21 – 36 tahun sebanyak 52 responden, sebagian besar responden yang merupakan karyawan Laundry Elephant King berjenis kelamin laki-laki sebanyak 45 responden (46,7%), sebagian besar berpendidikan terakhirnya SMU sebanyak 31 orang, sebagian besar responden yang merupakan karyawan Laundry Elephant King bekerja antara 2 – 6,3 tahun sebanyak 21 orang.

2. Pengujian Hipotesis dan Pembahasan

a. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja

Hasil pengujian pertama ada pengaruh signifikan antara variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja, berdasarkan hasil tersebut hipotesis pertama diterima. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Anak Agung Mirah Permata Sari dan Anak Agung Ayu Sriathi (2013) serta W.A. Wan Omar (2013) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

b. Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian kedua, ada pengaruh signifikan antara variabel Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja, berdasarkan hasil tersebut hipotesis kedua dapat diterima. Hasil ini sesuai dengan penelitian oleh Anak Agung Mirah Permata Sari dan Anak Agung Ayu Sriathi (2013) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

c. Pengaruh Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian ketiga, ada pengaruh signifikan antara variabel Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja, berdasarkan hasil tersebut hipotesis ketiga diterima. Hasil ini sesuai dengan penelitian oleh Anak Agung Mirah Permata Sari dan Anak Agung Ayu Sriathi (2013); I Gede Diatmika Parpurna (2012) menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

d. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian keempat, ada pengaruh signifikan antara variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan, berdasarkan hasil tersebut hipotesis keempat diterima. Hasil ini sesuai dengan hasil penelitian oleh Tria Mondiani (2012) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh

positif terhadap kinerja karyawan.

e. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian kelima, ada pengaruh signifikan antara variabel Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan, berdasarkan hasil tersebut hipotesis kelima dapat diterima. Hasil ini sesuai dengan penelitian Tria Mondiani (2012) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

f. Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian keenam, ada pengaruh signifikan antara variabel Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan, berdasarkan hasil tersebut hipotesis keenam dapat diterima. Hasil ini sesuai dengan penelitian Bey Arifin (2005) menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

g. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian ketujuh, ada pengaruh

signifikan antara variabel Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan, berdasarkan hasil tersebut hipotesis ketujuh dapat diterima. Hasil ini sesuai dengan penelitian Dhermawan dkk (2012); Tobing (2009); Suwardi dan Utomo (2011) menyimpulkan bahwa pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja terdapat pengaruh signifikan.

E. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut : (1) ada pengaruh signifikan antara variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja, (2) ada pengaruh signifikan antara variabel Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja, (3) ada pengaruh signifikan antara variabel Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja, (4) ada pengaruh signifikan antara variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan, (5) ada pengaruh signifikan antara variabel Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan, (6) ada pengaruh signifikan antara variabel Komunikasi terhadap

Kinerja Karyawan, (7) ada pengaruh signifikan antara variabel Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

F. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka penulis dapat memberikan saran-saran sebagai berikut : Indikator-indikator gaya kepemimpinan transformasional yang perlu dioptimalkan agar kepuasan kerja dan kinerja karyawan dapat ditingkatkan antara lain : perilaku pemimpin membuat pegawai menghormati pimpinan, Pimpinan mampu memberikan spirit kepada pegawai, Pimpinan mampu menumbuhkan ide baru kepada pegawai, Pimpinan memberikan solusi yang kreatif atas masalah yang terjadi di perusahaan, dan Pimpinan mau mendengarkan masukan karyawan. Indikator-indikator kompensasi yang perlu dioptimalkan agar kepuasan kerja dan kinerja karyawan dapat ditingkatkan antara lain : Kompensasi memberikan manfaat bagi peningkatan kerja karyawan, Kompensasi memotivasi semangat kerja, Kompensasi memberikan ketenangan, Kompensasi memberikan kesejahteraan pegawai dan Kompensasi yang diberikan perusahaan sesuai dengan

harapan pegawai. Indikator-indikator komunikasi yang perlu dioptimalkan agar kepuasan kerja dan kinerja karyawan dapat ditingkatkan antara lain : Intensitas pertemuan pegawai dengan pimpinan relatif sering, kerjasama antar karyawan sering terjadi di perusahaan, kerjasama karyawan dengan pimpinan sering dilakukan, media komunikasi yang dimiliki perusahaan dan karyawan lengkap, dan komunikasi sering dilakukan di perusahaan untuk menyelesaikan pekerjaan. Indikator-indikator kepuasan kerja yang perlu dioptimalkan agar kinerja karyawan dapat ditingkatkan antara lain : Pegawai puas atas gaji yang diterimanya, pegawai puas atas promosi jabatan yang ditawarkan perusahaan, pegawai puas atas kepemimpinan atasannya, pegawai puas atas pekerjaan yang diberikan kepadanya dan pegawai puas atas adanya kerjasama antar karyawan di perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, Bey, 2005. Pengaruh Faktor-faktor Kepuasan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Studi Manajemen dan Organisasi Vol. 2 No. 1 Januari 2005 hal. 16-34.*
- Ferdinand, Augusty, 2006. *Structural Equation Model Dalam Penelitian Manajemen*, Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Firda, 2015. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Grand Victoria di Samarinda. *e-journal Ilmu Administrasi Bisnis Vol. 3 No. 3 Tahun 2015 hal 612-624.*
- Ghozali, Imam, 2011, *Aplikasi Analisis Multivariate*, Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, James L. et al., 2008. *A Diagnostic to Organizational Behavior*, Boston : Allyn and Bacon.
- Griffin, Ricky W. dan Ebert, Ronald J. 2013. *Bisnis*. Edisi Kedelapan. Jilid I. Jakarta: Erlangga.
- Handriana, Tantri. 2011. Gender dalam Keefektifan Kepemimpinan Transformasional. *Majalah Ekonomi Tahun XXI No. 1 April 2011 hal. 75-84*
- Hasibuan Malayu S.P., 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Jakarta : Bumi Aksara.
- Heidjrachman Ranupandojo, Suad Husnan 2008, *Manajemen Personalia*, Yogyakarta : BPFE UGM.
- Hidayat, Rachmad, 2013. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Komunikasi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi pada Industri Perbankan. *Jurnal Penelitian.*
- Kreitner, Robert; dan Kinicki, Angelo, 2007. *Perilaku Organisasi*, Buku 1, Edisi Kelima, Salemba Empat, Jakarta
- Luthans, Fred, 2007, *Perilaku Organisasi*, Edisi Sepuluh, Yogyakarta : Penerbit Andi.

- Mangkuprawira, Syafri dan Hubeis, Aida Vitayala, 2007. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Ghalia Indonesia.
- Mathis L. Robert dan Jackson, H. John. 2011. *Human Resources Management*. Edisi Kesepuluh. Jakarta: Salemba Empat.
- Mondiani, Tria, 2012. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) UPJ Semarang. *Jurnal Administrasi Bisnis Vol. 1 No. 1 September hal. 46-54*.
- Nitisemito, Alex S., 2008. *Manajemen Personalia*, Edisi kedua, Jakarta : Penerbit Ghalia Indonesia.
- Omar, W.A. Wan, 2013. Transformational Leadership Style and Job satisfaction Relationship : A Study of Structural Equation Modelling (SEM). *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences Vol. 3 No. 2 ISSN. 2222-6990*.
- Parpurna, I Gede Diatmika, 2012. Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal FE Universitas Udayana hal. 581-593*.
- Prabu, Anwar Mangkunegara, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Penerbit Remaja Rosdakarya.
- Robbins, S. 2007. *Organization Behavior, 9th Ed.* New Jersey, USA. Prentice-Hall International, Inc.
- Santoso, Michael Hendrik, 2014. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Komitmen Organisasional dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT. Mitra Cimalati di Cilacap.
- Sari, Anak Agung Mirah Permata dan Sriathi, Anak Agung Ayu, 2013. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi, dan Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Legian Village Hotel Bali. *Jurnal FE Universitas Udayana Bali*.
- Siagian, Sondang, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.
- Uma Sekaran, 2011, *Metodologi Penelitian untuk Bisnis*, Edisi 4, Buku 1, Jakarta: Salemba Empat.
- Veithzal Rivai, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*, Jakarta : Penerbit Kencana.