

## **PENGARUH KOMUNIKASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PADA PENGURUS UAM FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Oleh:

**Mifthaul Hanan\*)**

[miftahulhanan23@gmail.com](mailto:miftahulhanan23@gmail.com)

**Hadi Sunaryo\*\*)**

[hadisunaryo\\_fe@unisma.ac.id](mailto:hadisunaryo_fe@unisma.ac.id)

**A. Agus Priyono\*\*\*)**

### **ABSTRACT**

*This study aims to determine the effect of communication and leadership style on the performance of the UAM faculty of economics and business. The variables used in this study are performance variables (dependent variables), while the independent variables are communication and leadership style.*

*The results of this study partially concluded that there was no influence between communication variables on the performance of the management and there was an influence between leadership style variables on the performance of the management.*

**Key words:** *Performance, communication, leadership style.*

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pada UAM fakultas ekonomi dan bisnis. Adapun variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu variabel kinerja (variabel dependen), sedangkan variabel independen yaitu komunikasi dan gaya kepemimpinan.

Hasil penelitian ini secara parsial menyimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh antara variabel komunikasi terhadap kinerja pengurus dan terdapat pengaruh antara variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja pengurus.

**Kata kunci:** *kinerja, komunikasi, gaya kepemimpinan*

## PENDAHULUAN

Pemimpin, pengurus dan anggota adalah inti dari suatu organisasi, tanpa mereka organisasi bukanlah apa-apa. Pemimpin dan pengurus memiliki tanggungjawab terhadap organisasi. Menurut Ismail (2010:111) SDM adalah inti dari sebuah organisasi, karena manusialah yang menjalankan organisasi tersebut.

Tercapainya tujuan dari suatu organisasi adalah keinginan dari tiap individu yang ada di dalam organisasi tersebut. Kinerja adalah tolak ukur dari suksesnya sebuah organisasi. Hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam menjalankan tugas adalah pengertian kinerja karyawan menurut Hasibuan (2012:94). Sukses tidaknya sebuah organisasi dapat terlihat dari kinerja pemimpin dan pengurus di dalam suatu organisasi tersebut, untuk mendapatkan hasil yang baik dalam pencapaian sebuah tujuan organisasi bukanlah hal yang mudah, banyak hal yang harus dilakukan oleh seorang pemimpin agar pengurus yang membantunya selalu memiliki semangat kerja yang baik guna tercapainya tujuan organisasi tersebut.

Menurut Mathis dan Jakson (2002:24) kinerja karyawan adalah sesuatu yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi perusahaan. Pengurus bisa saja memberikan kontribusi yang lebih terhadap organisasi, jika pemimpin dalam organisasi tersebut melayani pengurusnya, dalam artian pemimpin harus mengerti bagaimana pengurusnya ingin menjalankan program kerja yang diberikan pemimpin dengan caranya sendiri. Untuk menstimuluskan hal tersebut pemimpin harus selalu menghargai kinerja dari pengurusnya.

Komunikasi adalah interaksi yang terjadi antara pemimpin dan pengurus di dalam organisasi. Supardi (2002:9) memaknai komunikasi sebagai usaha untuk mendorong orang lain untuk menginterpretasikan pendapat seperti apa yang dikehendaki oleh orang yang mempunyai pendapat tersebut. Membangun komunikasi dengan baik harus dilakukan di dalam organisasi maupun perusahaan, komunikasi memang sangat mudah dilakukan, tetapi tidak semua orang bisa melakukan komunikasi yang baik dan sesuai dengan kondisi organisasi atau kondisi individu di dalamnya. Komunikasi bukan sekadar memberikan informasi, komunikasi adalah cara bagaimana interaksi di dalam organisasi bisa terus berjalan dengan baik saat kondisi organisasi atau individu di dalamnya sedang tidak baik.

Kinerja pengurus akan terwujud dengan baik jika suatu organisasi dapat melakukan komunikasi yang baik, antara pemimpin dan pengurus. Mangkunegara (2000:40) komunikasi adalah proses pemindahan informasi dari seseorang ke orang lain.

Pemimpin adalah ujung tombak dari sebuah organisasi atau perusahaan. Kepemimpinan menurut (Hasibuan, 2001:35) kepemimpinan adalah cara seseorang agar dapat mempengaruhi orang lain untuk tujuan sebuah organisasi.

Pengurus Unit Aktivitas Mahasiswa (UAM) Fakultas Ekonomi Masa Bakti 2017 adalah objek dari penelitian ini. Terdapat tujuh UAM di Fakultas Ekonomi dan Bisnis, antara lain : BEM, DPM, HIMA Prodi Manajemen, HIMA Prodi Akuntansi, BSO FORGANA, BSO SEMI dan BSO MEI.

Menjadi pemimpin diantara ke tujuh UAM tersebut bukanlah suatu yang mudah. Tugas dari UAM tersebut adalah mengembangkan bakat dan minat mahasiswa fakultas ekonomi dan bisnis. Terdapat beberapa kendala di dalam organisasi tersebut, yakni berkurangnya kualitas kinerja pengurus yang biasa terjadi saat di pertengahan periode.

Pemimpin UAM yang hanya memiliki waktu satu tahun saja dengan program kerja yang banyak, harusnya bisa bekerjasama dengan pengurusnya, tetapi hal ini tidak terjadi di UAM. Menurunnya kualitas kinerja dari para pengurus saat di pertengahan periode, bahkan ada yang tidak menjalankan kewajibannya sebagai pengurus sampai setiap kali pelaksanaan program kerja yang baru, selalu dengan pengurus yang berbeda. Setelah dicari akar dari permasalahan tersebut, maka ditemukan lah bahwa pengurus mulai malas bekerja untuk organisasi tersebut karena komunikasi yang dibangun antara pengurus dan pemimpin kurang baik, serta gaya pemimpin yang kurang disenangi oleh pengurus UAM. Hal inilah yang mendasari peneliti melakukan penelitian ini.

Berdasarkan uraian di atas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Komunikasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pada Pengurus UAM Fakultas Ekonomi dan Bisnis.

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Mendeskripsikan komunikasi, gaya kepemimpinan dan kinerja pada UAM Fakultas Ekonomi dan Bisnis?
2. Bagaimana pengaruh komunikasi terhadap kinerja?
3. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja?

Tujuan masalah pada penelitian ini yaitu:

1. Mendeskripsikan komunikasi, gaya kepemimpinan, kinerja pada pengurus UAM Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
2. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja pengurus UAM Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
3. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pengurus UAM Fakultas Ekonomi dan Bisnis.

## **Kinerja**

Menurut Sedermayati (2011:260) Kinerja adalah hasil dari seseorang untuk menjadi tolak ukur sebuah keberhasilan yang harus ditunjukkan dengan buktinya secara konkret.

Menurut Wibowo (2007:7) kinerja adalah hasil pekerjaan yang memiliki hubungan dengan tujuan organisasi.

Hasil kerja yang dicapai oleh seseorang karyawan saat melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, adalah pengertian kinerja menurut Mangkunegara (2012:9).

Berdasarkan uraian di atas, dapat di simpulkan bahwa kinerja adalah tolak ukur dari keberhasilan sebuah organisasi ataupun perusahaan. Usaha tidak akan mengkhianati hasil, kinerja yang baik pasti akan berbuah hasil yang baik.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Wiliam Stern (dalam Mangkunegara, 2012:16-17), yaitu:

1. Faktor individu

Faktor individu ada pada individual itu sendiri, entah itu fisik maupun psikis. Psikis sangat mempengaruhi terhadap konsentrasi yang nantinya akan menunjang terhadap hasil kerja.

2. Faktor lingkungan organisasi

Faktor lingkungan organisasi adalah faktor penting dalam organisasi, segala halnya berpengaruh untuk prestasi kerja.

Menurut Mangkunegara (2013:75) komponen-komponen kinerja terdiri dari:

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Pelaksanaan Tugas
4. Tanggung Jawab

## **Komunikasi**

Organisasi manapun pastinya memerlukan komunikasi, pada dasarnya makna dari sebuah komunikasi adalah penyampaian sebuah informasi. Ada beberapa teori yang dikemukakan oleh para ahli, di antaranya yaitu:

Proses dalam pengaturan organisasi untuk memelihara agar manajemen dan para karyawan tetap tahu tentang bermacam-macam hal yang relevan adalah pengertian komunikasi yang dikemukakan oleh Eugene (2001:9).

Komunikasi merupakan proses dimana seseorang mengirimkan sesuatu untuk mengubah perilaku dari orang lain, yakni komunikasi menurut Haryani (2010:13).

Proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang ke orang lain tersebut dapat menginterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud, adalah pengertian komunikasi menurut Mangkunegara (2000:97).

Berdasarkan teori dari para ahli tersebut, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa komunikasi dapat mempengaruhi terhadap berjalan dan berkembangnya sebuah organisasi nantinya.

Menurut Arifin, dkk (2017:154). Komunikasi melakukan empat fungsi utama di dalam kelompok atau organisasi: pengendalian, motivasi, pernyataan emosional, dan informasi.

“Komunikasi membantu meningkatkan motivasi dengan para pekerja mengenai apa yang harus mereka lakukan, seberapa baik mereka dalam melakukannya, dan bagaimana mereka dapat meningkatkan kinerja mereka, komunikasi di dalam kelompok adalah mekanisme dasar para anggota yang memperlihatkan kepuasan dan frustrasi, oleh karena itu, komunikasi menyediakan pernyataan emosional dari perasaan dan pemenuhan kebutuhan sosial, fungsi terakhir dari komunikasi adalah untuk memfasilitasi pengambilan keputusan, komunikasi memberikan informasi yang diperlukan oleh para individu dan kelompok untuk mengambil keputusan dengan mengirimkan data yang diperlukan untuk mengidentifikasi dan mengevaluasi pilihan”.

Haryani (2010:13) komunikasi merupakan proses dimana seseorang (komunikator) mengirimkan stimuli (biasanya dengan simbol-simbol verbal) untuk mengubah perilaku dari orang lain.

Menurut Nitisemito (1992:241) bahwa suatu komunikasi yang baik apabila komunikasi tersebut telah memenuhi syarat-syarat sebagai berikut:

1. Komunikasi harus mudah dimengerti
2. Komunikasi yang lengkap
3. Komunikasi perlu landasan saling percaya
4. Komunikasi perlu menghindari kata-kata kurang baik
5. Komunikasi perlu memperhatikan kondisi
6. Komunikasi harus tepat sasaran

### **Gaya Kepemimpinan**

Bahwa kepemimpinan didefinisikan sebagai proses pengaruh sosial dimana pemimpin berusaha agar bawahannya dapat bersuka rela dari untuk membantu mencapai tujuan organisasi, adalah pendapat Kreitner dan Kinicki (2005:99).

Sedangkan menurut Thoha (2010:49) mengemukakan bahwa “Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan”

Menurut Kartono (2011:86) bahwa “kekuatan kepemimpinan ini terletak pada dimana kesatuannya yang menjadi kekuatan dalam menjalankan organisasi tersebut”.

Menurut Hasibuan (2006:216) bahwa:

Gaya kepemimpinan demokratis memiliki kekuatan untuk memotivasi bawahannya, gaya kepemimpinan ini banyak disukai oleh para bawahan, karena gaya kepemimpinan demokratis lebih memilih untuk mendengarkan suara dari bawahan dan menerima semua kritik yang diberikan bawahan terhadap pemimpin, hal tersebut akan menumbuhkan loyalitas dan partisipasi bawahan.

“Adapun ciri-cirinya gaya kepemimpinan demokratis menurut Ariani (2015:10) diantaranya adalah:

- a. Keputusan dibuat bersama
- b. Menghargai potensi setiap bawahannya
- c. Mendengar saran dari bawahan
- d. Melakukan kerja sama dengan bawahannya”

Populasi dalam penelitian ini adalah pengurus dari 7 UAM Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNISMA, yaitu: BEM dengan Jumlah 28 pengurus, DPM dengan Jumlah 18 pengurus, HIMA Prodi Manajemen dengan Jumlah 49 pengurus, HIMA Prodi Akuntansi dengan Jumlah 52 pengurus, BSO FORGANA dengan Jumlah 21 pengurus, BSO SEMI dengan Jumlah 34 pengurus dan BSO MEI dengan Jumlah 18 pengurus. Jumlah keseluruhan 220 Pengurus UAM Masa Bakti 2017.

Populasi yang terdapat dalam penelitian ini berjumlah 220 orang dan presisi yang ditetapkan atau tingkat signifikansi 0,1, maka besarnya sampel pada penelitian ini adalah:

$$n = \frac{N}{1 + (N \times e^2)}$$

$$n = \frac{220}{1 + 220 \times 0,1^2}$$

= 68,75 dibulatkan menjadi 69

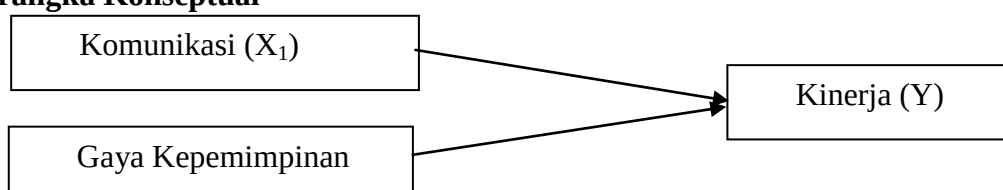
Jadi, jumlah keseluruhan responden dalam penelitian ini adalah 69 orang.

Definisi konsep pada penelitian ini yaitu:

1. Perolehan kerja yang dicapai oleh seseorang karyawan saat melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, adalah pengertian kinerja menurut Mangkunegara (2012:9).
2. “Proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang ke orang lain tersebut dapat menginterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud, adalah pengertian komunikasi menurut Mangkunegara (2013:97)”.
3. Bahwa kepemimpinan didefinisikan sebagai proses pengaruh sosial dimana pemimpin berusaha agar bawahannya dapat bersuka rela dari untuk membantu mencapai tujuan organisasi, adalah pendapat Kreitner dan Kinicki (2005:99).

1. Indikator variabel Kinerja antara lain:
  - a. Kualitas
  - b. Kuantitas
  - c. Pelaksanaan Tugas
  - d. Tanggung Jawab
2. Indikator variabel komunikasi:
  - a. Harus mudah dimengerti
  - b. Komunikasi yang lengkap
  - c. Landasan saling percaya
  - d. Menghindari kata-kata kurang baik
  - e. Memperhatikan kondisi organisasi
  - f. Harus sesuai tepat sasaran
3. Indikator variabel gaya kepemimpinan antara lain:
  - a. Keputusan dibuat bersama
  - b. Menghargai potensi setiap bawahannya
  - c. Mendengar saran dari bawahan
  - d. Melakukan kerja sama dengan bawahannya.

#### Kerangka Konseptual



## **HIPOTESIS PENELITIAN**

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- H1: Komunikasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pengurus UAM Fakultas Ekonomi dan Bisnis
- H2: Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Pengurus UAM Fakultas Ekonomi dan Bisnis

## **IMPLIKASI HASIL**

Deskripsi komunikasi, gaya kepemimpinan dan kinerja:

- a. Komunikasi dibentuk oleh indikator “harus mudah dimengerti, komunikasi yang lengkap, landasan saling percaya, menghindari kata-kata kurang baik, memperhatikan kondisi organisasi, harus sesuai tepat sasaran” dan direfleksikan oleh “landasan saling percaya” dengan pernyataan “saya percaya dengan pimpinan”.
- b. Gaya Kepemimpinan dibentuk oleh indikator “keputusan dibuat bersama, menghargai potensi setiap bawahannya, mendengar saran dari bawahan, melakukan kerja sama dengan bawahannya” dan direfleksikan oleh “melakukan kerja sama dengan bawahannya” dengan pernyataan “dalam mencapai tujuan pemimpin menjalin kerja sama dengan para pengurus”.
- c. Kinerja dibentuk oleh indikator “kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas, tanggung jawab” dan direfleksikan oleh “kualitas” dengan pernyataan “saya mengerjakan pekerjaan dengan baik”.

## **Kesimpulan**

Penelitian ini untuk mengetahui pengaruh Komunikasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pengurus UAM Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kesimpulan Deskriptif
  - a. Variabel Komunikasi direfleksikan oleh pernyataan landasan saling percaya.
  - b. Variabel Gaya Kepemimpinan direfleksikan oleh pernyataan melakukan kerja sama dengan bawahannya.
  - c. Variabel Kinerja direfleksikan oleh pernyataan kualitas.
2. Berdasarkan hasil penelitian ini variabel Komunikasi tidak memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Pengurus UAM Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
3. Terdapat pengaruh signifikan positif antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pengurus UAM Fakultas Ekonomi dan Bisnis.

---

### **Keterbatasan**

Keterbatasan dalam penelitian ini adalah:

1. Hal-hal yang mempengaruhi Kinerja dalam penelitian ini hanya ada dua variabel yaitu Komunikasi dan Gaya Kepemimpinan sedangkan masih banyak lagi faktor yang mempengaruhi Kinerja.
2. Penelitian ini dilakukan terhadap UAM Fakultas Ekonomi dan Bisnis sehingga hasil penelitian hanya dapat digunakan oleh UAM Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
3. Instrumen yang digunakan dalam penelitian adalah menggunakan kuesioner sehingga simpulan yang dapat diperoleh hanya berdasarkan data yang dikumpulkan melalui kuesioner.

### **Saran**

Berdasarkan hasil kesimpulan dari penelitian, maka dapat dikemukakan beberapa saran diantaranya:

1. Terkait dengan total rata-rata jawaban responden dari variabel kinerja terdapat indikator dari item pernyataan (saya dapat bekerja secara efisien sesuai yang targetkan) dan (Saya mampu menyelesaikan tugas dengan teliti) yang masih di bawah rata-rata, sehingga memerlukan peningkatan komunikasi dan penyesuaian gaya kepemimpinan agar menghasilkan kinerja yang baik.
2. Terkait dengan total rata-rata jawaban responden dari variabel komunikasi terdapat indikator dari item pernyataan (dalam berkomunikasi pemimpin sesuai sasaran) yang masih di bawah rata-rata, sehingga memerlukan peningkatan dan perbaikan dalam berkomunikasi.
3. Terkait dengan total rata-rata jawaban responden dari variabel gaya kepemimpinan terdapat indikator dari item pernyataan (pimpinan menghargai potensi setiap pengurusnya) yang masih di bawah rata-rata, sehingga memerlukan perbaikan dari sifat seorang pemimpin untuk menghargai potensi dari tiap anggotanya.



---

**DAFTAR PUSTAKA**

- Arikunto, Suharsimi 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Ariani, Novi. 2015. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT PP London Sumatera Indonesia, Tbk. Wilayah Bulukumba*. Makassar: Skripsi Administrasi Perkantoran FIS UNM.
- Arifin, dkk. 2017. *Budaya Dan Perilaku Organisasi*. 2017. Penerbit Empat Dua Kelompok Intrans Publishing. Malang.
- Alma, B, Priansa. 2014, *Manajemen Bisnis Syariah*, Bandung: CV. Alfabeta.
- Eugene, F. Brigham. 2001. *Manajemen Keuangan*. Jakarta: Erlangga.
- Febriyandi, Rensius. 2016. *Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (persero) Sub. Divisi Regional III.2 Tanjung Karang Bandar Lampung*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung Bandar Lampung.
- Ghozali, Imam 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS*. Edisi ke 7. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Goldhaber, Gerald M. 1986. *Organizational Communication*. Erlangga, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2006. *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. Bandung: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Penerbit Bumi Aksara. Jakarta.
- Haryani. 2010. *Analisis Pengaruh Komunikasi, Motivasi, dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT Arisa mandiri Pratama*. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, 13(1): h:40-45.
- Ismail, Hj. Iriani. Dr. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Malang. Lembaga Penerbit Fakultas Pertanian Universitas Brawijaya Malang.
- Kartono, Kartini. 2011. *Pemimpin dan kepemimpinan*. Jakarta, Rajawali Press.
- Kiswanto, M. 2010. *Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan KALTIM Pos Samarinda*. Staf Pengajar Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Samarinda
- Kreitner, Robert dan Kinicki, Angelo. 2005. *Perilaku organisasi*. Jakarta, Salemba Empat.
- Mangkunegara, A. P, 2012. *Evaluasi Kinerja SDM, Refika Aditama*. Bandung.
- Mangkunegara, A.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Nitisemito, Aleks S. 1992. *Manajemen Personalia*. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Purba, Amir, dkk. 2006. *Pengantar Ilmu Komunikasi*. Pustaka Bangsa Perss, Medan.
- Priyono, Ahmad Agus. 2015. *Analisis Data dengan SPSS*. Malang: BPFE Universitas Islam Malang.
- Robbins, Stephen. P. 2006. *Perilaku Organisasi Edisi Bahasa Indonesia*. Jakarta: Gramedia.

- Robert, Jackson John. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta Salemba empat.
- Robbins, Stephen. P. dan Mary Coulter. 2009. *Manajemen*. PT. Indeks Kelompok Gramedia. Jakarta.
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Manajemen Pegawai Negri Sipil*. Bandung: Rafika aditama.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta CV.
- Supardi, dan Anwar Syaiful. 2002. *Dasar-Dasar Perilaku Organisasi*. UII Pres, Yogyakarta.
- Thoha, Miftah. 2010. *Kepemimpinan dan Manajemen*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Ulsary, Mytta. 2010. *Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Cabang Tanjung Karang Bandar Lampung*. Bandar Lampung: Universitas Lampung.
- Wardhana, Yoga Kusuma. 2014. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Cisauk Kabupaten Tangerang*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Negeri Jakarta.
- Widyawati. 2014. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Intervening*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Malang.
- Wibowo, 2012. *Manajemen Kinerja Edisi Ketiga*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Yukl, G. 2015. *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Jakarta: PT Indeks.

**Mifthaul Hanan\*)** : Adalah Alumni Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNISMA

**Hadi Sunaryo\*\*)** : Adalah Dosen Tetap Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNISMA.

**A. Agus Priyono\*\*\*)** : Adalah Dosen Tetap Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNISMA.