

Volume 4 | No.2 | Edisi : Juli - Desember 2015

JURNAL

Kompetitif



FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TRIDINANTI PALEMBANG

Kompetitif

Vol. 4

No. 2

Hal: 1- 149

Palembang, Juli 2015

ISSN: 2302 - 4585

KOMPETITIF

Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang

Dewan Redaksi

- Pelindung : Dr. Ir. Hj. Manisah, MP (Rektor)
- Pembina : Syaiful Sahri,SE.MSi (Dekan Fakultas Ekonomi)
Prof. Dr. H. Sulbahri Madjir, SE.,M.M
- Pimpinan Umum : Hj.Nina Fitriana, SE.,M.Si
- Ketua Penyunting : Msy.Mikial,SE.,Ak.,M.Si.CA
- Penyunting Ahli : Prof. Dr. H. Masngudi, APU (Universitas Borobudur)
Prof. Dr. H. Sulbahri Madjir, SE.,M.M (UTP)
Prof. Dr. H.Taufiq Marwah, SE.,M.Si (Universitas Sriwijaya)
Prof. Dr. Kamaluddin,SE.,M.M (Universitas Bengkulu)
Dr. Helmi Yazid,SE.,M.Si (Univ. Sultan Ageng Tirtayasa)
- Penyunting Pelaksana : Sugiri Dinah, SE.,M.Si, Amrillah Azrin,SE.MM,
Lusia Nargis, SE.,M.Si, Rizal Effendi,SE.MSi
- Sekretariat : Muhammad Said, SE.MSi (Pembantu Umum)
: Ernawati.SE.Ak MM (Keuangan)
: Yun Suprani,SE.MSi (Administrasi)
- Penerbit : Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang
- Alamat Redaksi : Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang
Jl. Kapt. Marzuki No.2446 Kamboja Palembang 30129
Telp. 0711-354654 E-mail : redaksi.fe_utp@yahoo.co.id

Jurnal “**Kompetitif**” adalah jurnal ilmiah untuk mempublikasikan hasil penelitian dan kajian analisis kritis dalam bidang manajemen, akuntansi dan perbankan. Jurnal ini terbit 2 (dua) kali dalam setahun (Januari, Juli) dan bertujuan untuk menyebarkan hasil-hasil penelitian dan kajian analisis kritis dalam bidang manajemen, akuntansi dan perbankan kepada masyarakat ilmiah.

KOMPETITIF

Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang

Analisa Z Score Sebagai Prediktor Kebangkrutan Perusahaan dan Profitabilitas Pada Industri Jasa Sub Sektor Transportasi Di Bursa Efek Indonesia

Mariyam Zanariyah, SE.MM 1 - 22

Faktor-Faktor Yang mempengaruhi Kepuasan Konsumen Terhadap Kopi Bubuk Di Kota Palembang

Lusia Nargis, SE.MSi 23 - 31

Implementasi akuntansi sosial dan lingkungan sebagai tanggung jawab sosial perusahaan pada pt. Pertamina (persero) marketing operation region ii palembang

Msy Mikial, SE.Ak.MSi, CA 32 - 48

Analisis Strategi Pemasaran Jasa Pariwisata Pada PT Raden Gempita Wisata Tour dan Travel Palembang

Nina Fitriana, SE.MSi, Noviarni, SE.MSi 49 - 61

Analisis Perubahan Pola Konsumsi Rumah Tangga : Dampak Perubahan Harga BBM (Studi Kasus Kecamatan Kemuning Palembang)

Muhammad Said, SE.MSi 62 - 74

Pengaruh sikap, Norma Subjektif, dan Kontrol Prilaku Terhadap Intensi Kewirausahaan Mahasiswa PTS Di Palembang

Yun Suprani, SE.MSi 75 - 89

Analisis Pengaruh Resiko Manipulasi Earnings Dan Resiko Corporate Governance Terhadap Perencanaan Audit Pada Kantor Akuntan Publik (KAP) Di Palembang

Sonang PP, SE.MM 90 - 106

Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT.Sekawan kontrindo Palembang.

Firdaus Sianipar, SE.MM, Arifin Zaini, ST., MM 107 - 119

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank BPR Sindang Bina Harta Lubuk Linggau

Herman Efrizal, SE.MM 120 - 129

Analisis Perbandingan Kinerja Keuangan Bank Syari'ah Dengan Menggunakan Pendekatan Laba Rugi Dan Nilai Tambah (Studi Kasus Pada Bank Mega Syari'ah Tahun 2010-2013)

Mardiah Kenamon, SE., MSi 130 - 144

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank BPR Sindang Bina Harta Lubuk Linggau

*Herman Efrizal *)*

ABSTRACT

This research studies the correlation among Leadership, Communication and Motivation with officer Performance at Governance. Bank BPR Sindang Bina Harta Lubuk Linggau . This Research was done during 4 (six) months included design, executing and report the result. The research of this case study aims to know the correlation among Leadership Communication and Motivation with officer Performance at Governance. Bank BPR Sindang Bina Harta Lubuk Linggau either through parsial and also together. The population In this research are the officer at Governance. Bank BPR Sindang Bina Harta Lubuk Linggau , totally 34 people.

Keywords : Communication, Leadership and Motivation Officer Performance.

A. PENDAHULUAN

Untuk memasuki lingkungan bisnis yang kompetitif, manajemen perusahaan yang baik merupakan faktor penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Oleh karena itu perusahaan memerlukan sistem manajemen yang di desain sesuai dengan tuntutan lingkungan usahanya, karena dengan menggunakan sistem manajemen yang sesuai dengan tuntutan lingkungan usaha maka perusahaan akan mampu bersaing dan berkembang dengan baik.

Dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan ada 3 faktor yang perlu diperhatikan yaitu manusia, modal dan mesin, ketiga faktor ini saling berhubungan erat satu sama lainnya. Faktor manusia atau tenaga kerja merupakan faktor yang

dapat menurunkan atau menaikkan peranan yang sangat penting dalam kegiatan perusahaan demi tercapainya tujuan perusahaan. Oleh karena itulah faktor manusia perlu mendapatkan perhatian dan penanganan khusus dari pihak pimpinan perusahaan, seperti dengan memperhatikan prestasi kerja, memberi kesempatan untuk maju, menimbulkan rasa aman dimasa depan, promosi dan masih banyak lagi faktor lainnya.

Salah satu hal yang penting dalam pengelolaan tenaga kerja atau karyawan adalah masalah prestasi kerja atau Kinerja. Kinerja merupakan hal yang memiliki keterkaitan yang sangat erat dengan Gaya kepemimpinan, komunikasi serta motivasi.

*) Dosen Fakultas Ekonomi UTP

PT. Bank BPR Sindang Bina Harta Lubuk Linggau merupakan salah satu bank yang melakukan kegiatan operasionalnya di wilayah Palembang, yang saat ini terus berupaya memberikan pelayanan yang terbaik kepada nasabah. Hal ini ditujukan agar tetap dapat memenangkan persaingan dengan bank-bank lain baik bank pemerintah maupun swasta. Bank ini sadar bahwa untuk bersaing dengan bank-bank besar lainnya, harus dapat memberikan pelayanan yang memuaskan nasabah. Hal ini dikarenakan dari segi teknologi informasi yang digunakan sudah tidak dapat bersaing dengan bank lain seperti BCA, BNI, Mandiri dan bank-bank lainnya yang telah mempunyai teknologi yang canggih. Penerapan semboyan 5 S (senyum, sapa, salam, sopan santun, sepenuh hati) diharapkan dapat memberikan pelayanan prima kepada nasabah yang akhirnya dapat menciptakan "*Customer Satisfaction*:".

Setiap bank pasti mempunyai permasalahan masing-masing, selama bank itu masih menjalankan usahanya maka selama itu pula persoalan tersebut masih akan selalu timbul, baik itu dari segi pelayanan, fasilitas ataupun kinerjanya. Situasi demikian memaksa bank untuk lebih menaruh perhatian pada banyak faktor yang menentukan keberhasilannya, baik faktor internal maupun faktor eksternal bank. Faktor eksternal merupakan faktor yang penting untuk diperhatikan, karena berhubungan langsung dengan pasar. Oleh karena

itu, bank harus mengarahkan perhatiannya ke arah pasar atau *market oriented*, dengan harapan calon nasabah suatu saat akan tertarik untuk menjadi nasabah. Hal ini pada akhirnya tentu akan meningkatkan nilai bank serta tentunya akan diikuti oleh laba atau keuntungan bank dalam jangka panjang, sehingga akan terus berkembang sejalan meningkatnya kepercayaan dari nasabah.

Keberhasilan kinerja organisasi tidak terlepas dari peran seorang pemimpin. Pemimpin adalah orang yang mempunyai tugas untuk mengarahkan dan membimbing bawahan dan mampu memperoleh dukungan dari bawahannya sehingga dapat menggerakkan mereka ke arah pencapaian tujuan organisasi (Suganda, 2001 ; 13). dengan demikian keberhasilan seorang pemimpin dalam menggerakkan bawahannya dalam melaksanakan visi dan misi organisasi akan dipengaruhi oleh Kepemimpinannya yang merupakan proses atau cara pemimpin menggunakan hubungan dan wewenangnya terhadap yang dipimpin.

Tujuan organisasi akan dapat tercapai apabila kerjasama diantara para pelaku organisasi berjalan dengan lancar. Seorang pemimpin tidak akan dapat mengendalikan suatu organisasi tanpa adanya kerjasama yang baik dengan bawahannya. Dalam memberikan tugasnya seorang pemimpin terkadang menghadapi berbagai tingkah laku pegawai dalam menghadapi pekerjaannya. Diantaranya pegawai yang cepat

tanggap dalam melaksanakan tugasnya, pegawai yang tidak mau atau tidak bisa melaksanakan pekerjaannya, dan pegawai yang acuh dalam menyelesaikan tugasnya dengan baik, sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi.

Gaya Kepemimpinan mempunyai peran yang penting dalam mempengaruhi cara kerja pegawai, penampilan gaya kepemimpinan akan memberikan dampak positif maupun negatif terhadap kinerja pegawai yang dipimpinya. Karena kepemimpinan merupakan kekuatan aspirasional, kekuatan semangat dan kekuatan moral yang kreatif, yang mampu mempengaruhi para anggota untuk mengubah sikap, sehingga mereka konform dengan keinginan pemimpin.

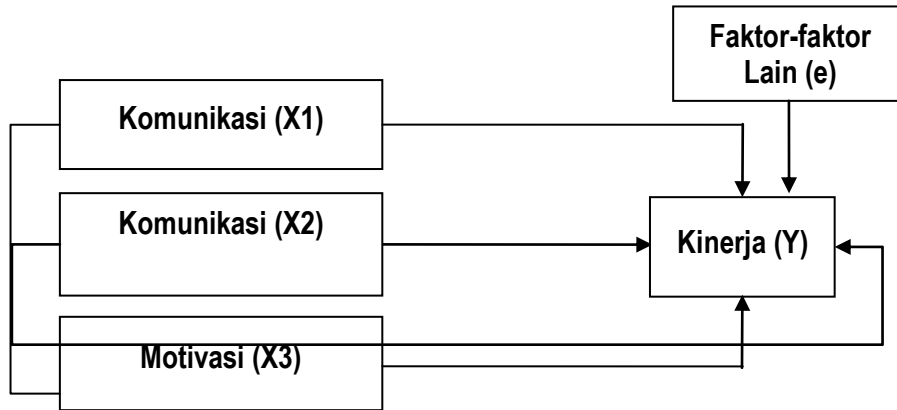
Untuk mencapai keberhasilan dan kemandirian seperti yang diharapkan diatas, diperlukan sumber daya manusia yang baik, yang didukung kelembagaan yang berkemampuan (*human resources capability*) termasuk kemampuan pengambilan keputusan (*decision making ability*), Komunikasi dan Kepemimpinan yang kondusif.

Kendala yang dihadapi oleh pegawai, sering terjadi kesalahan fahaman dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan pimpinan kepada bawahan sehingga terjadi salah persepsi, ini disebabkan kurang memahami informasi maupun komunikasi. Dalam melaksanakan program kerja, keterampilan komunikasi merupakan faktor penting dalam upaya menciptakan lingkungan

yang kondusif, sehingga dalam menyelesaikan suatu kegiatan atau tugas-tugas tidak simpang siur. Oleh karena itu cara yang efektif agar proses komunikasi dalam suatu instansi dapat berjalan dengan lancar adalah dengan komunikasi dialogis yaitu komunikasi dua arah yang sifatnya timbal balik, bahwa penyampaian pesan adalah juga penerima pesan. Apabila tidak ada komunikasi, para pegawai tidak dapat mengetahui apa yang dilakukan rekan sekerjanya, pimpinan tidak mendapat masukan informasi. Maka diperlukan komunikasi-komunikasi sebagai alat penyampaian informasi dari satu orang kepada orang lain. Selain itu juga diharapkan dengan adanya komunikasi yang baik diharapkan Kinerja Perusahaan dapat lebih meningkat.

Komunikasi dan Kepemimpinan tidak bisa dipisahkan dalam suatu organisasi, baik lembaga pemerintahan, perusahaan ataupun lembaga non pemerintah lainnya. Didalam Manajemen Strategi untuk suatu organisasi yang ingin berkembang pesat harus dipadukan strategi fungsi-fungsi manajemen, Komunikasi dan Kepemimpinan serta pengawasan (Rundi S, 2003). Motivasi kerja juga tidak kalah penting dalam melaksanakan tugasnya sehingga dapat berjalan lancar. Dari penjelasan diatas, maka dapat digambarkan kerangka berfikir dalam penelitian ini adalah:

Kerangka berfikir dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :



Gambar 5
Kerangka Berpikir

B. METODELOGI PENELITIAN

Metode yang dipergunakan yaitu metode survey kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Dalam hubungannya dengan teknik survey ini, Haryono (2007, h.62) lebih lanjut menyatakan survey adalah sebuah teknik penelitian dimana informasi dikumpulkan penggunaan kuisisioner.

Sesuai masalah dan tujuan penelitian, variabel penelitian ini terdiri dari :

Variabel terikat yaitu kinerja , variabel bebas yaitu meliputi Gaya Kepemimpinan, Komunikasi dan motivasi kerja karyawan PT. Bank BPR Sindang Bina Harta Lubuk Linggau.

Dalam penelitian ini jumlah populasi adalah 34 orang. Sampel menurut Sugiyono (2004 ; 73) adalah

“sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Dalam penelitian jumlah sampel menurut Ari kunto, S(2003 ; 125) bahwa “Apabila subjek/ populasinya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya bila subjek/populasinya besar dapat diambil antara 10-15% atau 20-25% atau lebih”. Dalam penelitian ini diambil sampel jenuh sebanyak 34 orang (sensus).

Hipotesis Penelitian

1. Diduga Gaya Kepemimpinan, Komunikasi dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja karyawan PT. Bank BPR Sindang Bina Harta Lubuk Linggau.

2. Diduga Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan PT. Bank BPR Sindang Bina Harta Lubuk Linggau.
3. Diduga Komunikasi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan PT. Bank BPR Sindang Bina Harta Lubuk Linggau.
4. Diduga motivasi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan PT. Bank BPR Sindang Bina Harta Lubuk Linggau.

5. **Tehnik Analisis Data .**

Regresi linear berganda bungan ompetensi, KomHuunikasi dan motivasi terhadap Kinerja Persamaanya adalah :

$$\hat{Y} = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3$$

+e

Dimana :

Y : Variabel Kinerja

a : Konstanta

X₁ : Variabel Gaya Kepemimpinan

X₂ : Variabel Komunikasi

X₃ : Variabel motivasi

b₁, b₂, b₃ : Koefisien regresi (besarnya pengaruh masing-masing variable bebas terhadap variable terikat)

e : Residu

Pengujian Hipotesis

1. Uji secara signifikan, digunakan Uji F yaitu :

a. H₀ : b₁, b₂, b₃ = 0, artinya tidak terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi dan motivasi secara bersama-sama terhadap Kinerja karyawan PT. Bank BPR Sindang Bina Harta Lubuk Linggau.

b. H₁ : b₁, b₂, b₃ ≠ 0, artinya terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi dan motivasi secara bersama-sama terhadap Kinerja karyawan PT. Bank BPR Sindang Bina Harta Lubuk Linggau.

Kriteria pengujian :

- Terima H₀, jika sig.F ≥ 0,05
- Tolak H₀, jika sig.F < 0,05

2. Uji secara Parsial, digunakan Uji t

a. H₀ : b₁ = 0, artinya tidak ada Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan PT. Bank BPR Sindang Bina Harta Lubuk Linggau.

b. H₁ : b₁ ≠ 0, artinya terdapat Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan PT.

Bank BPR Sindang Bina Harta Lubuk Linggau.

- c. $H_0 : b_2 = 0$, artinya tidak ada Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja karyawan PT. Bank BPR Sindang Bina Harta Lubuk Linggau.
 - d. $H_1 : b_2 \neq 0$, artinya terdapat Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja karyawan PT. Bank BPR Sindang Bina Harta Lubuk Linggau.
 - e. $H_0 : b_3 = 0$, artinya tidak ada Pengaruh motivasi terhadap Kinerja karyawan PT. Bank BPR Sindang Bina Harta Lubuk Linggau.
 - f. $H_1 : b_3 \neq 0$, artinya terdapat Pengaruh motivasi terhadap Kinerja karyawan PT. Bank BPR Sindang Bina Harta Lubuk Linggau.
- Kriteria pengujian :
Terima H_0 , jika $\text{sig.t} \geq 0,05$
Tolak H_0 , jika $\text{sig.t} < 0,05$

C. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil analisa statistik yang dilakukan dengan bantuan komputer meliputi Analisis Regresi, Analisis Korelasi *Product Moment*, Korelasi Jamak dan Koefisien Determininasi, serta Prediksi yang menunjukkan hal-hal sebagai berikut :

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa koefisien regresi untuk variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) sebesar 0,267, Komunikasi (X_2) 0,342, Motivasi Kerja (X_3) 0,409 dan juga menghasilkan nilai konstanta sebesar ,5,748 Hasil perhitungan tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

Konstanta sebesar ,5,748 menyatakan bahwa jika tidak ada peningkatan Gaya Kepemimpinan (X_1) Komunikasi (X_2) (secara matematika, X_1 , dan X_2 adalah 0) maka Kinerja Karyawan tetap sebesar ,5,748 unit skor. Hal ini bisa dipahami, karena masih banyak variabel lain yang belum dimasukkan dalam penelitian ini, seperti variabel Komunikasi, Gaya Kepemimpinan dan lain-lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Dengan melihat besarnya koefisien regresi bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) 0,267 atau sama dengan 26,70% Artinya kecenderungan proyeksi perubahan antara variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) dengan variabel Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan bahwa setiap perubahan atau peningkatan variabel Gaya Kepemimpinan sebesar 100 % maka mengakibatkan perubahan atau peningkatan pula pada variabel Kinerja Karyawan 26,70% dengan tingkat signifikansi sebesar 5%.

Koefisien regresi Variabel Komunikasi (X_2) sebesar 0,342. Artinya, kecenderungan proyeksi perubahan antara variabel Komunikasi dengan Kinerja Karyawan menunjukkan bahwa setiap perubahan

atau peningkatan Komunikasi sebesar 100% akan mengakibatkan perubahan atau peningkatan pula pada Kinerja Karyawan 34,20% dengan pengujian t variabel ini signifikan dengan tingkat signifikansi sebesar 5%.

Koefisien regresi Variabel Motivasi Kerja (X_2) sebesar 0,409. Artinya, kecenderungan proyeksi perubahan antara variabel Komunikasi dengan Kinerja Karyawan menunjukkan bahwa setiap perubahan atau peningkatan Motivasi Kerja sebesar 100% akan mengakibatkan perubahan atau peningkatan pula pada Kinerja Karyawan 40,90% dengan pengujian t variabel ini signifikan dengan tingkat signifikansi sebesar 5%.

1. Ketiga variabel bebas tersebut variabel Gaya Kepemimpinan (X_1), Komunikasi (X_2) dan Motivasi Kerja (X_3) mempunyai korelasi yang kuat dan positif terhadap Kinerja Karyawan, artinya Bila variabel Gaya Kepemimpinan (X_1), Komunikasi (X_2), Motivasi Kerja (X_3) meningkat maka akan mengakibatkan meningkatnya Kinerja Karyawan, begitu pula sebaliknya, apabila variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) Komunikasi (X_2), Motivasi Kerja (X_3) menurun maka Kinerja Karyawan juga akan menurun.
2. Bahwa antara variabel Gaya Kepemimpinan (X_1), Komunikasi (X_2) Motivasi Kerja (X_3) mempunyai hubungan yang signifikan dengan variabel Kinerja Karyawan (Y) terdapat korelasi

sebesar 0,871 termasuk pada katagori tingkat hubungan yang sangat kuat dan Korelasi tersebut signifikan, karena setelah dikonsultasikan dengan nilai (r) pada tabel kritik (r) product moment, nilai (r) hitung lebih besar dari nilai (r) tabel.

3. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,734, nilai tersebut dapat ditafsirkan bahwa besarnya persentase pengaruh antara variabel Gaya Kepemimpinan (X_1), Komunikasi (X_2), Motivasi Kerja (X_3) mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) PT. Bank BPR Sindang Bina Harta Lubuk Linggau. Dengan kata lain kontribusi efektif atau dapat dijelaskan oleh variabel Gaya Kepemimpinan (X_1), Komunikasi (X_2), Motivasi Kerja (X_3) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) PT. Bank BPR Sindang Bina Harta Lubuk Linggau adalah sebesar 73,40% sedangkan selebihnya 26,60% dijelaskan/ dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

D. SIMPULAN DAN SARAN

Didasarkan dari pengolahan data dan pembahasan pada bab terdahulu, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Secara parsial, variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh

secara nyata terhadap Kinerja Karyawan, variabel Komunikasi berpengaruh secara nyata terhadap Kinerja Karyawan demikian juga variabel Motivasi kerja berpengaruh secara nyata terhadap Kinerja Karyawan, hal ini dapat dilihat dari nilai Uji $-t$ dimana nilai t -hitung lebih kecil dari nilai t -tabel dengan tingkat signifikansi lebih kecil dari 5% ($\alpha=0,05$).

2. Secara simultan, variabel Gaya Kepemimpinan (X_1), Komunikasi (X_2) dan Motivasi Kerja (X_3) secara bersama-sama berpengaruh secara nyata terhadap Kinerja karyawan, hal ini dapat dilihat dari nilai Uji $-F$ dimana nilai F -hitung lebih kecil dari nilai F -tabel dengan tingkat signifikansi lebih kecil dari 5% ($\alpha=0,05$).
3. Dilihat dari korelasi parsial variabel Gaya Kepemimpinan, variabel Komunikasi dan variabel Motivasi Kerja terdapat hubungan yang erat dan positif (searah) dengan Kinerja Karyawan, hal ini dapat dilihat dari nilai r lebih besar dari 0,50 dengan tingkat signifikansi 5% ($\alpha=0,05$).
4. a. Dari hasil koefisien korelasi $R = 0,871$, artinya hubungan antara variabel Gaya Kepemimpinan, Komunikasi dan Motivasi Kerja sangat erat dan searah (korelasi positif) sebesar 87,10%.
b. Diperoleh koefisien Determinasi ($R^2 = 0,734$). Hasil ini secara statistik sangat signifikan artinya

73,40% secara bersama-sama dapat menjelaskan pengaruh dari variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Komunikasi (X_2) terhadap variable Kinerja Karyawan, sedang sisanya 26,60% dapat dijelaskan oleh variabel yang lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Saran-saran

Bertolak dari kesimpulan hasil penelitian di atas, berikut ini diajukan beberapa saran yang kiranya dapat berguna sebagai bahan pertimbangan guna meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Bank BPR Sindang Bina Harta Lubuk Linggau.

1. Agar pihak Pimpinan terus menerus berupaya untuk memberikan Gaya Kepemimpinan yang produktif dan memberikan kesempatan yang sama untuk diikuti sebagai peserta dalam meningkatkan Gaya Kepemimpinan Karyawan, memberikan pelatihan tentang Kepemimpinan dan memberikan Motivasi Kerja, sehingga dengan sadar mereka secara bersama – sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebagai indikator variabel Kinerja Karyawan.
2. Perlu adanya peningkatan Kinerja karyawan melalui “tertib dalam bekerja”, peningkatan Gaya Kepemimpinan melalui

“perhatian dan bimbingan” dan peningkatan Komunikasi melalui “ motivasi kerja “ serta peningkatan Motivasi Kerja melalui fasilitas kerja.

3. Diharapkan dilakukan penelitian lanjutan yang mengkaji masalah-masalah Kinerja Karyawan dan faktor-faktor yang mempengaruhinya dengan menggunakan berbagai variabel bebas lainnya.

DAFTAR RUJUKAN

- As'ad**, 2008. *Seri Sumber Daya Manusia: Psikologi Industri. Edisi Keempat*. Yogyakarta : Liberty.
- Arikunto, Suharsimi**, 2006. *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktek. Edisi Revisi III*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Davis, Keith and John W. Newstrom**, 2006. *Perilaku Dalam Organisasi, Terjemahan Agus Dharma dan Alson Sinaga*. Jakarta : Airlangga.
- David F**, 2002. *Human Resource Management*. New York : John Wiley & Sons, Inc.
- Djamaludin, M. Arif**. 2003. *Persiapan dan Seleksi dalam Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Sekolah Tinggi Manajemen IMMI.
- Faustino Cardoso** (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Andi Offset.
- Fisher, Robert**, 2009, *Organizational Communication*. New Jersey : A Simon & Schuster Compeny.
- Flippo, Edwin B. and Moh. Mahmud**, 2005, *Manajemen Personalia*. Jakarta : Airlangga.
- Gibson. Ivancevich dan Donnely**. (2006). *Organisasi Perilaku Struktur Proses*. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta : Binarupa Aksarahani.
- Hadari, Nawawi**. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University.
- Haryono, Siswoyo**, 2007, *Panduan Keberhasilan Menulis Tesis, MM-UTP Palembang*
- Handoko, Hani**, 2009. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE. Jogjakarta.
- Husein, Umar**. 2009. *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Kerlinger Fred N**, 2007, *Behavior Research, New York, Holt, Rinehard and Winston*.
- Malayu SP. Hasibuan** 2000, *Manajemen Sumber Daya*

- Manusia, Edisi Revisi*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Martoyo, Susilo**, 2004, *Manajemen Personalialia*, CV. Akademi Pustaka, Jakarta.
- Moenir, A S**, 2009. *Pendekatan Manusia dan Organisasi Terhadap Pembinaan Kekaryawanan*, Jakarta : CV. Haji Masagung.
- Nasution, Mulia**, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Penerbit PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Program Pascasarjana Universitas Tridinanti**, 2005, *Pedoman penulisan Tesis MM-UTP*, Cetakan Ketiga, Palembang.
- Robbin P. Stephen**, (2001), *Perilaku Organisasi, Konsep, kontrovers dan Aplikasi*, Edisi Indonesia, Penerbit Prenhallindo, Jakarta.
- Steers (Magdalena , 2007) & Hersey, P. & Blanchard H. K.** 2008, *Manajemen Perilaku Organisasi : Pendayagunaan Sumber Daya Manusia*, Penerjemah Agus Dharma, SH, med, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Sulbahri Madjir, Kamsrin Sa'i, Baidowi Abdhie**, 2011, *Panduan Pengolahan Data dengan Program SPSS*, Penerbit Unsri Palembang.
- Sukmalana, Soelaiman**, 2007. *Manajemen Kinerja*. Badan Penerbit Pusat pengembangan Bisnis dan Manajemen dan PT. Intermedia Personale Utama, Jakarta.
- Soeprihanto**, 2008. *Penilaian Kinerja da Pengembangan Karyawan*. Andi offset Yogyakarta.
- Soekijo Notoatmojo**. 2008. *Manajemen dan Motivasi*. Balai Aksara. Jakarta.
- Sugiyono**, 2003. *Metode Penelitian Bisnis*. CV Alfabeta. Bandung.
- Siagian Sondang P.**, 2002. *Organisasi Kepemimpinan dan Prilaku Administrasi*. Gunung Agung, Jakarta.
- William, Davis, Keith** 2008 *Human Resources And Personnel Management*, **Suradinata**. 2007, *Manajemen Sumber*