

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Agus Putranto ¹⁾, Ratna Wijayanti ²⁾

^{1,2)} Universitas Sains Al-Qur'an Jawa Tengah Di Wonosobo

¹⁾ agusputranto22@gmail.com, ²⁾ wijayantiratna34@yahoo.co.id

ABSTRAK

Sumber daya manusia yang berkualitas adalah sumber daya manusia yang memiliki kompetensi tinggi dan ketrampilan yang dapat memajukan perusahaan. Untuk mencapai hasil kerja yang optimal maka gaya kepemimpinan transformasional, kompensasi dan komunikasi haruslah dilaksanakan dengan optimal. Kepemimpinan terutama kepemimpinan yang Transformasional, kompensasi dan komunikasi sangat berkaitan langsung dengan kinerja karyawan yang dapat menurunkan ataupun meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan pada kantor PDAM Titra Aji di kabupaten Wonosobo. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan, mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan, dan mengetahui pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *Proportional random sampling* sebanyak 80 karyawan. Metode analisis yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, pengujian hipotesis dan uji ketepatan model. Hasil dalam penelitian ini adalah adanya pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PDAM Tirta Aji Wonosobo. Secara parsial Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Tirta Aji Wonosobo. Secara parsial Komunikasi organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Tirta Aji Wonosobo. Gaya Kepemimpinan Transformatif, Kompensasi, dan Komunikasi Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan PDAM Tirta Aji Wonosobo. Peningkatan kualitas/mutu pekerjaan karyawan PDAM Tirta Aji Wonosobo, perlu diadakan pelatihan dan pengembangan serta pemberian penghargaan bagi karyawan yang berprestasi. Sedangkan untuk frekuensi tingkat kesalahan yang pernah dibuat oleh karyawan sebaiknya dilakukan tindakan koreksi dan perbaikan agar tidak terjadi kesalahan dimasa mendatang.

Kata Kunci : Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi, komunikasi dan Kinerja

ABSTRACT

Quality human resources are human resources who have high competencies and skills that can advance the company. To achieve optimal work results, transformational leadership style, compensation and communication must be carried out optimally. Leadership, especially Transformational leadership, compensation and communication are directly related to employee performance which can reduce or improve employee performance. This research was conducted at the PDAM Titra Aji office in Wonosobo district. This study aims to determine the effect of transformational leadership style on employee performance, knowing the effect of compensation on employee performance, and knowing the effect of organizational communication on employee performance. The sampling technique in this study used Proportional random sampling of 80 employees. The analytical method used includes the validity test, reliability test, classic assumption test, multiple linear regression analysis, hypothesis testing and model accuracy test. The results in this study are a positive and significant influence on employee performance at PDAM Tirta Aji Wonosobo. Partially Compensation has a positive and significant effect on Employee Performance at PDAM Tirta Aji Wonosobo. Partially organizational communication has a positive and significant influence on Employee Performance at PDAM Tirta Aji Wonosobo. The Transformative Leadership Style, Compensation, and Communicative Organization have a positive and significant effect on the performance of the employees of PDAM Tirta Aji Wonosobo. Improving the quality / quality of work for PDAM Tirta Aji Wonosobo employees, training and development needs to be held as well as giving awards to outstanding employees. Whereas for the frequency of the level of error that has been made by the employee, corrective and corrective actions should be taken so that no mistakes occur in the future.

Keywords: Transformational Leadership, Compensation, Communication and Performance

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas adalah sumber daya manusia yang memiliki kompetensi tinggi dan ketrampilan yang dapat memajukan perusahaan. Setiap perusahaan seringkali berhadapan dengan masalah kinerja karyawannya. Setiap pimpinan dalam perusahaan akan selalu berupaya agar setiap kegiatan yang dilaksanakan mencapai hasil yang maksimal dan dilakukan secara efektif dan efisien. Dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan memperhatikan faktor gaya kepemimpinan transformasional, kompensasi finansial dan komunikasi.

Kepemimpinan transaksional didasarkan pada otoritas birokrasi dan legitimasi di dalam organisasi. 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. Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah komunikasi. 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.

Dalam mencapai target yang telah diberikan, perusahaan dituntut agar dapat memaksimalkan semua sumber daya yang dimiliki. Untuk mencapai hasil kerja yang optimal maka gaya kepemimpinan transformasional, kompensasi finansial dan komunikasi haruslah dilaksanakan dengan optimal, mengingat pentingnya peranan sumber daya manusia. Atas dasar pertimbangan permasalahan serta asumsi tersebut, maka penulis mengadakan penelitian berjudul "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KOMPENSASI DAN KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN".

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan, bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan, bagaimana pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan dan bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, kompensasi dan komunikasi terhadap kinerja karyawan.

Tujuan penelitian yang hendak dicapai adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan, mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan, mengetahui pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan dan mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, kompensasi dan komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Landasan Teori

1. Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang ditetapkan (dessler, 2000:41) kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Untuk mengetahui tinggi rendahnya kinerja seseorang, maka diperlukan suatu pengukuran kinerja. Pengukuran kinerja menurut Simamora (2004:50) adalah suatu alat manajemen untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas.

2. Gaya Kepemimpinan Transformasional

Gaya kepemimpinan transformasional merupakan pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk mengenyampingkan kepentingan pribadi mereka dan memiliki kemampuan mempengaruhi yang luar biasa (Robbins dan Judge, 2008:90). Pemimpinan transformasional mampu menyatukan seluruh bawahannya dan mampu mengubah keyakinan (*Beliefs*), sikap dan tujuan pribadi masing-masing bawahan demi mencapai tujuan yang ditetapkan, Humphyers, 2002; lie *et al.*, 2003; Rafferti & Griffin, 2004; Yammarino *et al.*, 1993 serta Humphreys, 2002 (dalam Nugroho, 2006:25) menjelaskan kemampuan pemimpin transformasional mengubah sistem nilai bawahan demi mencapai tujuan diperoleh dengan mengembangkan salah satu atau seluruh faktor yang merupakan dimensi kepemimpinan transformasional, yaitu: karisma (kemudian diubah menjadi pengaruh ideal atau *idealized influence*), inspirasi (*inspirational motivation*), pengembangan intelektual (*intellectual stimulation*), dan perhatian pribadi (*individualized consideration*).

3. Kompensasi

Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Pemberian kompensasi yang tepat dapat memberikan manfaat kepada karyawan, karena dapat menghasilkan kinerja karyawan yang tinggi. Dengan adanya program kompensasi yang dirasakan adil, maka karyawan dapat meningkatkan kinerjanya.

4. Komunikasi Organisasi

Komunikasi organisasi merupakan perilaku pengorganisasian yang terjadi dan bagaimana mereka yang terlibat dalam proses itu berinteraksi dan memberi makna atas apa yang terjadi (Pace & Faules, 2001:31-33). Pengertian komunikasi organisasi yang lebih sederhana dikemukakan Arnold & Feldman (1986:154) bahwa komunikasi organisasi adalah pertukaran informasi diantara orang-orang di dalam organisasi, dimana prosesnya secara umum meliputi tahapan – tahapan: attention, comprehension, acceptance as true dan retention.

Penelitian Terdahulu

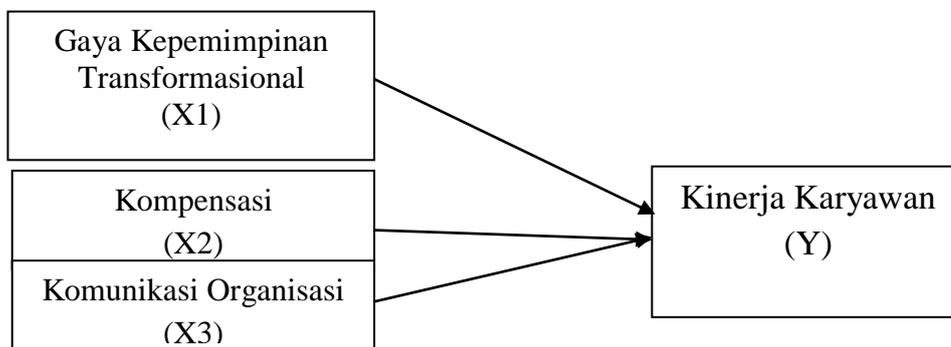
Penelitian yang dilakukan oleh Jeane Aneke Repie, hasil analisis menyimpulkan gaya kepemimpinan transformasional, komunikasi, dan kompensasi finansial berpengaruh signifikan secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan, variabel yang berpengaruh dominan adalah kompensasi finansial.

Penelitian yang dilakukan oleh Anak Agung Mirah yang menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional, kompensasi finansial dan komunikasi berpengaruh signifikan secara parsial dan simultan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Legian Village Hotel Bali dengan kontribusi sebesar 38,5 persen, dengan variabel kompensasi finansial sebagai variabel yang berpengaruh paling dominan terhadap kepuasan kerja karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh Elizabeth Setyowati yang 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.

Penelitian oleh Thi Thu Nguyen dkk yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif dan langsung yang signifikan terhadap kinerja manajemen.

Kerangka Berpikir



Gambar 1 Kerangka Berpikir

Hipotesis Penelitian

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- H1 : Gaya kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai
- H2 : Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai
- H3 : Komunikasi organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
- H4 : Gaya kepemimpinan transformasional, kompensasi, dan komunikasi organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

III. METODOLOGI PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif.

Jenis Data dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini ada dua yaitu data primer dan data sekunder.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner.

Tempat Dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian, Penelitian ini dilaksanakan di PDAM Tirta Aji Kabupaten Wonosobo beralamat JL. Tirta Aji, No.02 Wonosobo Timur. Penelitian dilaksanakan pada bulan Maret sampai Agustus tahun 2018.

Populasi Dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PDAM Tirta Aji Kabupaten Wonosobo yang berjumlah 300 karyawan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *Proportional random sampling*. Metode *Proportional random sampling*, yaitu dengan metode pemilihan sampel di mana setiap anggota populasi mempunyai peluang yang sama untuk dipilih menjadi anggota sampel. Peneliti mengambil sampel sebanyak 80 karyawan PDAM Tirta Aji kabupaten Wonosobo untuk diteliti.

Teknik Analisis Data

1. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Uji validitas dimaksudkan untuk mengukur sah atau valid tidaknya kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid apabila pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2006). Suatu indikator dikatakan valid apabila korelasi antara masing-masing indikator menunjukkan hasil yang signifikan pada tingkat 0,000 dan 0,005.

b. Uji Reliabilitas

Suatu kuisioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2007). Uji reliabilitas dilakukan dengan menghitung koefisien (Cronbach) apabila dari masing-masing instrument dalam satu variabel. Instrument yang dipakai dalam variabel tersebut dikatakan handal atau reliabel bila memiliki koefisien *Cronbach Alpha* lebih dari 0,600 (Nunnaly, 1978).

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah persyaratan statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linear erganda yang berbasis ordinary least square (OLS). Analisis regresi yang tidak berdasarkan OLS tidak memerlukan persyaratan asumsi klasik.

a. Uji Asumsi Klasik Multikolinieritas

Uji ini digunakan untuk mengukur tingkat asosiasi (keeratan) hubungan atau pengaruh antar variabel bebas tersebut melalui besaran koefisien korelasi (r). Multikolinieritas terjadi jika koefisien korelasi antar variabel bebas lebih besar dari 0,60 (pendapat lain: 0,50 dan 0,90). Dikatakan tidak terjadi multikolinieritas jika koefisien korelasi antar variabel bebas lebih kecil atau sama dengan 0,60 ($r < 0,60$).

b. Uji Asumsi Klasik Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas terjadi jika pada scatterplot titik titiknya mempunyai pola yang teratur, baik menyempit melebar maupun bergelombang.

c. Uji asumsi klasik Normalitas

Uji ini untuk menguji data variabel bebas (x) dan variabel terikat (y) pada kesamaan regresi yang dihasilkan. Jika distribusi data normal, maka analisis data dan pengujian hipotesis digunakan statistik parametrik. Pengujian normalitas data menggunakan uji kolmogorov smirnov one sample test. Kriteria uji : jika probabilitas signifikan $> 0,05$ maka data berdistribusi normal.

d. Uji asumsi klasik Autokorelasi

Uji ini merupakan asumsi residual yang memiliki komponen/ nilai yang berkorelasi berdasarkan waktu (urutan waktu) pada himpunan data itu sendiri. Proses autokorelasi terjadi ketika kovarian antara ϵ_t dengan ϵ_{t-1} tidak sama dengan nol.

e. Uji linearitas

Uji ini dipergunakan untuk melihat apakah model yang dibangun mempunyai hubungan linier atau tidak.

3. Analisis Regresi Liner Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui hubungan sebab akibat dengan menentukan nilai Y (sebagai variabel dependen) dan untuk menaksir nilai-nilai yang berhubungan dengan X (variabel independen), dengan kata lain dapat digunakan juga ketika kita ingin mengetahui bagaimana variabel dependen/ kriteria dapat diprediksikan melalui variabel independen atau *predictor*, secara individual. Analisis regresi ganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya lebih dari satu (Sugiyono, 2008).

4. Uji koefisien Regresi Simultan (uji F)

Uji statistik F pada dasarnya menggambarkan kelayakan suatu model. Model yang baik memiliki variabel-variabel yang mampu menjelaskan permasalahan dalam penelitian.

5. Uji Hipotesis Penelitian (uji t)

Uji Statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2005).

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Setelah melalui uji kualitas data dan uji asumsi klasik maka diperoleh hasil uji hipotesis yaitu:

Uji Regresi Linear Berganda

Pada uji regresi Linear Berganda terdapat satu variabel terikat dan lebih dari satu variabel bebas. Uji Regresi Linear berganda dalam penelitian ini digunakan untuk menghitung besarnya nilai Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1), Kompensasi (X3), Kinerja Karyawan (X4) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 1 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.112	1.455		2.138	.036
	Gaya kepemimpinan transformatif	.124	.053	.212	2.353	.021
	Kompensasi	.310	.072	.348	4.313	.000
	komunikasi organisasi	.361	.077	.412	4.667	.000

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji Regresi Linear Berganda $Y = a + b_1.x_1 + b_2.x_2 + b_3.x_3$, maka diperoleh persamaan Regresi $Y = 3.112 + 0,124 (X_1) + 0,310 (X_2) + 0,361 (X_3)$. Persamaan Regresi dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 3.112, yang artinya jika Gaya Kepemimpinan transformatif (X1), Kompensasi (X2), dan Komunikasi Organisasi (X3) nilainya adalah 0, maka Kinerja Pegawai nilainya adalah 3.112.
2. Koefisien regresi variabel Gaya Kepemimpinan Transformatif (X1) sebesar 0.124 artinya setiap Perubahan 1 Gaya Kepemimpinan Transformatif akan menambah Kinerja Karyawan 0.124
3. Koefisien regresi variabel Kompensasi (X2) sebesar 0.310 artinya setiap Perubahan 1 Gaya Kepemimpinan Transformatif akan menambah Kinerja Karyawan 0.310
4. Koefisien regresi variabel Gaya Kepemimpinan Transformatif (X1) sebesar 0.124 artinya setiap Perubahan 1 Komunikasi Organisasi akan menambah Kinerja Karyawan 0.361

Uji t

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas (Kepemimpinan transformatif dan Komunikasi Organisasi) terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan)

Tabel 2. Hasil Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.112	1.455		2.138	.036
gaya kepemimpinan transformatif	.124	.053	.212	2.353	.021
Kompensasi	.310	.072	.348	4.313	.000
komunikasi organisasi	.361	.077	.412	4.667	.000

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Berdasarkan hasil pengujian t, tabel distribusi t dicari pada $\alpha = 50\% : 2 = 2,5$ (uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan (df) $n-k-1$ atau $80-3-1 = 76$, maka hasil yang diperoleh untuk t tabel sebesar 1.991. dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Secara parsial Gaya Kepemimpinan Transformatif berpengaruh positif dan sangat signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Tirta Aji Wonosobo, karena Thitung (2,535) > T tabel (1,991) maka H_0 diterima H_0 ditolak
2. Secara parsial Kompensasi berpengaruh positif dan sangat signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Tirta Aji Wonosobo, karena Thitung (4.313) > T tabel (1,991) maka H_0 diterima H_0 ditolak
3. Secara parsial Komunikasi Organisasi berpengaruh positif dan sangat signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Tirta Aji Wonosobo, karena Thitung (4,667) > T tabel (1,991) maka H_0 diterima H_0 ditolak.

Uji F

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel independent (Gaya Kepemimpinan transformasional, Kompensasi, dan Komunikasi Organisasi) secara bersamaan terhadap variabel dependent (Kinerja Karywan)

Tabel 3 Hasil Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	158.094	3	52.698	61.895	.000 ^a
	Residual	64.706	76	.851		
	Total	222.800	79			

a. Predictors: (Constant), komunikasi organisasi, kompensasi, gaya kepemimpinan transformatif

b. Dependent Variable: kinerja karyawan

Berdasarkan hasil pengujian F dapat diperoleh nilai F hitung adalah 61,895 sedangkan nilai F tabel dapat diperoleh dengan menggunakan tingkat keyakinan 95% dan nilai α adalah 5%, df (jumlah variabel -1) $4-1 = 3$, dan df 2 ($n-k-1$) $80-3-1 = 76$, maka diperoleh nilai F tabel sebesar 2,72. Karena F hitung > F tabel

(61,89 > 2,72), maka H_a diterima dan H_0 ditolak, artinya ada pengaruh secara signifikan antara Gaya Kepemimpinan transformatif dan Komunikasi Organisasi secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan. Jadi dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan transformatif dan Komunikasi Organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PDAM Tirta Aji Wonosobo.

V. PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil analisis, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara parsial Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PDAM Tirta Aji Wonosobo. Hal ini dibuktikan dengan hasil analisis regresi, yang menghasilkan kesimpulan bahwa hipotesis I diterima, yaitu Gaya kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja. Jadi, apabila Gaya kepemimpinan transformasional di PDAM Tirta Aji Wonosobo diterapkan dengan baik, maka kinerja karyawan PDAM Tirta Aji Wonosobo akan meningkat.
2. Secara parsial Kompensasi (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PDAM Tirta Aji Wonosobo. Hal ini dibuktikan dengan hasil analisis regresi, yang menghasilkan kesimpulan bahwa hipotesis II diterima, yaitu Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja. Jadi, apabila Kompensasi di PDAM Tirta Aji Wonosobo diterapkan dengan baik, maka kinerja karyawan PDAM Tirta Aji Wonosobo akan meningkat.
3. Secara parsial Komunikasi organisasi (X3) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PDAM Tirta Aji Wonosobo. Hal ini dibuktikan dengan hasil analisis regresi, yang menghasilkan kesimpulan bahwa hipotesis III diterima, yaitu Komunikasi Organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja. Jadi, apabila Komunikasi Organisasi di PDAM Tirta Aji Wonosobo diterapkan dengan baik, maka kinerja karyawan PDAM Tirta Aji Wonosobo akan meningkat.
4. Gaya Kepemimpinan Transformatif (X1), Kompensasi (X2), dan Komunikasi Organisasi (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y) PDAM Tirta Aji Wonosobo. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis IV diterima. Semakin baik Gaya Kepemimpinan yang diterapkan dalam perusahaan maka semakin baik dan tinggi pula Kinerja Karyawan PDAM Tirta Aji Wonosobo.

Saran

1. Bagi Perusahaan
Untuk meningkatkan kualitas/mutu pekerjaan karyawan perlu diadakan pelatihan dan pengembangan serta pemberian penghargaan bagi karyawan yang berprestasi. Sedangkan untuk frekuensi tingkat kesalahan yang pernah dibuat oleh karyawan sebaiknya dilakukan tindakan koreksi dan perbaikan agar tidak terjadi kesalahan dimasa mendatang.
2. Bagi peneliti
Peneliti selanjutnya dapat menganalisis faktor lain yang memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan, seperti pelatihan, lingkungan kerja, stres kerja, kepuasan kerja, budaya organisasi, motivasi dan lain sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, Moh. 2004. *Psikologi Industri*. Edisi 4. Yogyakarta: Liberty
- As-suwai dan M.Thariq dan U.Basyaril Faishal. 2006. *Mencetak Pemimpin*. Jakarta: Penerbit Khalifa.
- Agung Mirah Permata sari, Anak. *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi Finansial Dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Legian Village Hotel Bali*. Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas udayana Bali.
- Aneke Repie, Jeane. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Komunikasi, Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas udayana Bali.
- Donnelly, Ivancevich dan Gibson. *Organisasi Perilaku Struktur Proses*. Jilid 1. Tangerang: Binarupa Aksara.
-

- Ghozali Imam. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Handoko, Hani. 1996. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. Yogyakarta: BPFE.
- Husnan Suad dan Ranupandojo. 2002. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hughes, Richard L, Robert C Ginbett, Gordon J Curphy. 2012. *Leadership: Memperkaya Pelajaran dan Pengalaman*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi 10th*. Edisi Indonesia. Yogyakarta: Penerbit ANDI.
- Mardianto, Anang. 2004. *Analisis Pengaruh Komunikasi Atasan Bawahan dan Motivasi Terhadap Kinerja di PT. Bank Pembangunan daerah Jawa Tengah Cabang Surakarta*. Daya Saing, jurnal Ekonomi Sumber Daya Vol.5, No.1. Juni 2004.
- Marwansyah. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Bandung: Alfabeta.
- Nitisemito, Alex. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesembilan. Edisi ke Empat. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Rachmawati, Ike Kusdyah. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: C.V Andi Offset.
- Satriowati, Elizabeth. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Laundry Elephant King*. 2016. Jurnal Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unpad Semarang.
- Sekaran, Uma. 2006. *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis* Edisi 4, Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kalitatif dan R&D*, Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. 2012. *Teori, Kuisisioner; Dan Analisis Data Sumber Daya Manusia* (Praktik Penelitian). Jakarta: CAPS
- Thi Thu Nguyen dkk. 2016. *Effect of transformational-leadership style and management control system on managerial performance*. © 2016 Elsevier Inc. All rights reserved.