

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

(Studi Pada Kantor Badan Pusat Statistik Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta)

Dedi kurniawan

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

Jl. Brawijaya, Tamantirto, Kasihan, Bantul, Yogyakarta 55183 Telp. (0274) 287656

Website: www.umy.ac.id

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of transformational leadership, work motivation on employee performance. The subjects in this study were employees at the office of the provincial statistics center in the Special Region of Yogyakarta. The study involved 80 respondents working in BPS (Central Statistics agency), and using purposive sampling metode. Analysys tool used in this study is the SPSS stactic.

Based on the results of the analysis that has been carried out obtained results that transformational leadership does not have a positive and significant effect on employee performance, while work motivation has a significant positive effect on employee performance.

Keywords: Transformational leadership, work motivation, employee performance.

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi saat ini, sebuah organisasi haruslah memiliki tujuan relevan dan hasil yang efektif. Hal ini tentu saja tidak terlepas dari sosok seorang pemimpin yang mampu membawa dan mengarahkan para karyawan kepada tujuan bersama yang telah di rancang sebelumnya. Pemimpin adalah seorang yang dapat mempengaruhi orang lain dan memiliki otoritas manjerial (Robbins 2010). Kelangsungan hidup sebuah organisasi bergantung pada pemimpinnya. Pemimpin menjadi salah satu indikator penentu keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi.

Sumber daya manusia yang kompeten dengan kinerja yang baik dapat menunjang keberhasilan bisnis. Sebaliknya sumber daya manusia yang tidak kompeten kinerjanya buruk merupakan masalah kompetitif yang dapat menempatkan perusahaan dalam kondisi yang merugi. Mencapai tujuan suatu organisasi memerlukan sumber daya manusia sebagai pengelola sistem. Agar sistem ini berjalan tentu dalam pengelolaan harus memperhatikan beberapa aspek penting seperti kepemimpinan, motivasi kerja, kinerja dan aspek-aspek lainnya. Hal ini akan menjadikan manajemen sumber daya manusia sebagai salah satu indikator penting pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Badan Pusat Statistik adalah lembaga pemerintahan Non-Departemen yang bertanggung jawab langsung kepada Presiden. Sebelumnya BPS merupakan Biro Pusat Statistik, berdasarkan UU yang ditindak lanjuti dengan peraturan perundangan secara formal Biro Pusat Statistik diganti nama menjadi Badan Pusat Statistik. Jenis statistik berdasarkan tujuan pemanfaatannya terdiri atas statistik dasar, statistik sektoral serta statistik khusus. Peranan yang dijalankan BPS yaitu menyediakan kebutuhan data bagi pemerintah dan masyarakat. Peningkatan kinerja karyawan di BPS dapat tercapai apabila pemimpin yang berada di BPS mampu memberikan arahan dan mengayomi para karyawan atau bawahan, sehingga akan memberikan motivasi–motivasi pada karyawan dalam bekerja yang tentunya akan meningkatkan kinerja karyawan di BPS sehingga tercipta hasil dan tujuan perusahaan yang maksimal. Sebaliknya, adanya miskomunikasi antara pemimpin dan bawahan serta rendahnya motivasi karyawan dalam bekerja tentu akan menciptakan situasi yang tidak baik yang membuat kinerja karyawan di BPS akan menurun.

Dalam segala situasi pemimpin mempunyai peran yang sangat penting. Pemimpin merupakan simbol, panutan, pendorong sekaligus sumber pengaruh, yang dapat mengarahkan berbagai kegiatan dan sumberdaya guna untuk mencapai sebuah tujuannya. Kemampuan untuk

menyatukan aspek-aspek manusia menjadi kesulitan tersendiri, dan hal tersebut merupakan salah satu tugas dari seorang pemimpin. Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sebuah visi atau tujuan yang ditetapkan (Robbins 2015). Dengan adanya kepemimpinan transformasional pemimpin diharapkan mampu memberikan inspirasi, menstimulasi dan memberikan perhatian secara individual maupun kelompok kepada para karyawan untuk bekerja secara maksimal yang akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

Kepemimpinan transformasional memiliki nilai-nilai moral dari pada pengikut dalam upayanya untuk meningkatkan kesadaran mereka tentang masalah etis dan untuk memobilisasi energi dan sumber daya mereka untuk mereformasi institusi. Bass (dalam Yukl 2009) mengungkapkan bahwa kepemimpinan transformasional sebagai pemimpin yang mempunyai kekuatan untuk mempengaruhi bawahan dengan cara-cara tertentu. Selain kepemimpinan transformasional terdapat faktor lain yang mempengaruhi kinerja, salah satunya adalah motivasi kerja.

Motivasi merupakan pendorong seseorang untuk melakukan aktivitas dan merupakan kekuatan yang ada pada diri orang tersebut. Motivasi kerja pegawai dalam suatu organisasi dapat dianggap sederhana dan dapat pula menjadi masalah yang kompleks, karena pada dasarnya manusia mudah untuk dimotivasi dengan memberikan apa yang menjadi keinginannya. Menurut Robbins dan Coulter (2010) motivasi ialah mengacu pada proses dimana usaha seseorang diberi energi, diarahkan, dan berkelanjutan menuju tercapainya suatu tujuan. Meningkatkan motivasi kinerja karyawan menjadi perhatian penting dari organisasi, karena akan menciptakan lingkungan yang mendorong seorang karyawan untuk melakukan yang terbaik, baik didalam diluar jam kerja. Ini adalah situasi yang saling menguntungkan bagi karyawan dan organisasi. Dalam teori Herzberg, motivasi banyak dipengaruhi oleh faktor intrinsik dan ekstrinsik. Faktor intrinsik berasal

dalam diri seseorang dan faktor ekstrinsik berasal dari luar seperti lingkungan dan organisasi dapat membentuk pribadi pegawai yang membantu dalam proses pencapaian tujuan organisasi (Siagian 2011).

KAJIAN TEORI

Kinerja karyawan

Kinerja adalah pusat pertanggung jawaban atas personil dalam mewujudkan sasaran strategi yang telah ditetapkan dengan perilaku yang diharapkan. Pencapaian kinerja dalam suatu lembaga instansi pemerintah (termasuk pemerintah daerah) sering diukur dalam sudut pandang masing-masing *stakeholders*, misalnya lembaga legislatif, instansi pemerintah, pelanggan, pemasok dan masyarakat umum. Idealnya pengukuran kinerja yang dipakai oleh instansi pemerintah disusun setelah memperoleh masukan dari lembaga konstituen, sehingga memperoleh suatu konsensus atas apa yang di harapkan oleh *stakeholder* atas organisasi tersebut. Dalam rangka mencapai sasaran dan tujuan organisasi, organisasi disusun dalam unit-unit kerja yang lebih kecil dengan pembagian kerja, sistem kerja dan mekanisme yang jelas. Menurut Mangkunegara (2013) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kepemimpinan Transformasional

Model kepemimpinan transformasional adalah salah satu model yang relative baru dalam studi-studi kepemimpinan. Konsep kepemimpinan transformasional mengintegrasikan ide-ide yang di kembangkan dalam pendekatan watak, gaya, dan kontingensi. Kebanyakan teori terbaru dari kepemimpinan transformasional amat terpengaruhi oleh Burns (2008). Menurut Bass dalam

Yukl (2009) “Kepemimpinan transformasional menyerukan nilai-nilai moral dari pada pengikut dalam upayanya untuk meningkatkan kesadaran mereka tentang masalah etis dan untuk memobilisasi energi dan sumber daya mereka untuk mereformasi institusi”. Menurut Bass dalam Yukl (2009) bahwa kepemimpinan transformasional sebagai pemimpin yang mempunyai kekuatan untuk mempengaruhi bawahan dengan cara-cara tertentu.

Menurut Bass dalam Yukl (2009) dengan kepemimpinan transformasional, bawahan memiliki kepercayaan, kekaguman, kesetiaan dan rasa hormat terhadap pemimpin serta mereka termotivasi untuk melakukan lebih dari yang yang awalnya diharapkan dari mereka

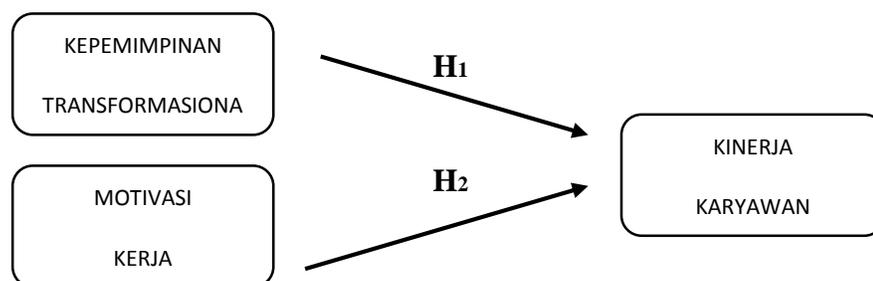
Para pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk melampaui kepentingan diri mereka sendiri, yang berkemampuan untuk memiliki pengaruh secara mendalam dan luar biasa terhadap para pengikutnya. Robbins (2010)

Motivasi kerja

Motivasi berasal dari kata latin *Movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan dan motivasi merupakan pendorong seseorang untuk melakukan aktivitas dan merupakan kekuatan yang ada pada diri orang tersebut. Motivasi kerja pegawai dalam suatu organisasi dapat dianggap sederhana dan dapat pula menjadi masalah yang kompleks. Motivasi menurut Robbins adalah salah satu alat penggerak yang membuat karyawan bekerja sesuai dengan keinginan lembaga atau organisasi dengan sukarela dan penuh dengan kesungguhan. Robbins (2015), mendefinisikan bahwa motivasi adalah proses yang menjelaskan mengenai

kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal.

Motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal (Hasibuan 2014). Menurut Herzberg dalam Robbins (2015) motivasi terbagi menjadi 2, yaitu Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik. Motivasi Intrinsik adalah daya dorong yang timbul dari dalam diri masing-masing sehingga mendorong orang untuk bekerja secara baik. Sedangkan Motivasi Ekstrinsik adalah dorongan dari luar diri seseorang. Motivasi adalah proses yang menjelaskan mengenai arah, kekuatan, dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan. Oleh karena itu motivasi secara umum adalah berkaitan dengan upaya menuju setiap tujuan yang salah satunya terkait dengan perilaku pekerjaan (Robbins & Judge 2015). Dalam kehidupan berorganisasi, termasuk kehidupan berkarya dalam organisasi bisnis, aspek motivasi kerja mutlak mendapat perhatian serius dari para manajer



METODE PENELITIAN

Obyek dalam penelitian ini adalah Badan Pusat Statistik Daerah Istimewa Yogyakarta. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer berupa data yang diperoleh dari responden. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *total sampling*. Untuk memperoleh data dan informasi yang digunakan dalam penelitian ini maka dilakukan metode survei dengan menggunakan alat kuesioner yang diukur menggunakan skala 1 sampai dengan 5 (sangat tidak setuju dan sangat setuju)

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji asumsi klasik

1. uji multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Nilai tolerance $< 0,10$ dan nilai VIF $> 0,10$ (Ghozali,2011).

Tabel 4.11
Hasil Uji Multikolinieritas

Collinearity statistics	
Tolerrance	VIF
0,965	1.036

Sumber: Data Primer, diolah SPSS 16

Berdasarkan tabel di atas maka X1 (Kepemimpinan Tranformasional) dan X2 (Motivasi Kerja) adalah 1.966 lebih kecil dari 10 dan nilai Tolerance kedua variabel adalah 0.965 lebih besar dari 0.10, sehingga bisa disimpulkan bahwa antar variabel independent tidak terjadi persoalan Multikolinieritas.

2. uji heterokadastisitas

Uji heteroskedastisitas artinya varians variabel dalam model tidak sama (konstan). Konsekuensinya adalah penaksiran (estimator) yang diperoleh tidak efisien, baik dalam sampel kecil maupun besar. Model regresi yang baik, apabila tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2011).

Tabel 4.12
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel bebas	Signifikan	Keterangan
XA	0,458	Tidak heteroskedastisitas
XB	0,671	Tidak heteroskedastisitas

Sumber: Data Primer, diolah SPSS 16.

Berdasarkan uji heteroskedastisitas yang dilakukan pada tabel 4.12, diketahui bahwa kedua variabel memperoleh nilai signifikansi lebih dari 0.05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kedua variabel tidak memiliki masalah heteroskedestisitas.

3. uji normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen atau keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak.

Tabel 4.13
Uji Normalitas

	Unstandardized residual
N	59
Test statistic	0,894
Asymp. Sig. (2-taillet)	0,401

Sumber: Data Primer, diolah SPSS 16.

Berdasarkan hasil tabel 4.13 diatas menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,401 > 0,05 hal ini berarti H_0 diterima yang berarti data residual terdistribusi normal.

ANALISIS DATA DAN UJI HIPOTESIS

1. Analisis Hipotesis

Untuk menguji pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan digunakan analisis linier berganda. Dalam model regresi linier berganda akan di uji secara simultan (uji F) maupun secara persial (uji t). ketentuan uji signifikansi uji F dan uji t adalah sebagai berikut:

Menerima H_a : jika probabilitas (p) < 0,05 artinya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja secara simultan maupun persial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Ringkasan hasil regresi linier berganda yang telah dilakukan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.14
Hasil uji Hipotesis

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized coefficients	T hitung	Sig	
	B	Std. Error	Beta			
1		16.618	2.964		5.607	.000
	Kepemimpinan transformasional	.039	.061	.071	.640	.525
	Motivasi kerja	.215	.042	.0565	5.112	.000

Uji t (persial)

Uji Signifikansi (Uji Statistik t) digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi, variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Tabel 4.16

Hasil uji T

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized coefficients	T hitung	Sig
		B	Std. Error	Beta		
1		16.618	2.964		5.607	.000
	Kepemimpinan transformasional	.039	.061	.071	.640	.525
	Motivasi kerja	.215	.042	.0565	5.112	.000

1. Kepemimpinan Transformasional

Berdasarkan uji regresi persial, diporeh nilai t-hitung sebesar 0,640 koefisien regresi(beta) 0,071 dengan probabilitas 0,525.berdasarkan hasil olah data dimana nilai probabilitas $> 0,05$ dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini menunjukkan kepemimpinan transformasional pada kantor Badan Pusat Statistik Yogyakarta tidak berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan.

2. Motivasi kerja

Berdasarkan uji regresi persial, diporeh nilai t-hitung sebesar 5,112 koefisien regresi(beta) 0,0565 dengan probabilitas 0,000.berdasarkan hasil olah data dimana nilai probabilitas $> 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa Motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian, hipotesis kedua diterima. Ini menunjukkan semakin tinggi motivasi kerja pada kantor Badan Pusat Statistik Yogyakarta maka akan meningkatkan kinerja karyawan

Uji f

Uji Simultan (Uji Statistik F) digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, atau apakah model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen.

Tabel 4.15

Hasil uji simultan (Uji F)

F	Sig
14.386	.000

Sumber: Data Primer, diolah SPSS 16.

Tabel 4.15 di atas menunjukkan bahwa hasil uji anova diperoleh nilai F hitung sebesar 14.386 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($\text{sig} < 0,05$). Maka model regresi dalam penelitian ini Fit.

uji koefisien determinasi

Koefisien Determinasi (*adjusted R²*) digunakan untuk mengukur seberapa besar variabel bebas/independen memberikan pengaruh pada variabel terikat/ dependen dari persamaan regresi yang diperoleh. Besarnya nilai koefisien determinasi berkisar $0 \leq R^2 \leq 1$. Apabila nilai koefisien determinasi mendekati 1, maka semakin kuat pengaruh perubahan variabel-variabel independen terhadap perubahan variabel dependen.

Tabel 4.18

Hasil Koefisien Determinan Adjusted R²

R	R Square	Adjusted R Square
0,583	0,339	0,316

Berdasarkan Tabel 4.18 di atas, diketahui bahwa besar koefisien determinasi (*adjusted R²*) atau kemampuan faktor-faktor variabel independen Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi kerja dalam menjelaskan atau memprediksi variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan sebesar 0.316 atau 31,6% dan sisanya dijelaskan atau diprediksi oleh faktor lain di luar kedua faktor dan model lain di luar model tersebut.

Pembahasan

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap kinerja karyawan

berdasarkan hasil pengujian dapat dilihat hasil output SPSS bersamaan (2) nilai *Standardized coefficient (beta)* untuk gaya kepemimpinan transformasional 0,640 dan nilai signifikansi $0,525 > 0,05$ yang berarti gaya kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat disimpulkan gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan ditolak.

Sebetulnya dengan gaya kepemimpinan transformasional, karyawan akan diarahkan, dibimbing, diajari dan diberi contoh untuk kerja yang lebih baik sesuai dengan ketentuan atau standar kerja yang akhirnya kinerja karyawan akan berjalan dengan baik. Kepemimpinan transformasional akan memotivasi bawahan untuk berbuat lebih baik dari apa yang bisa dilakukan, dengan kata lain dapat meningkatkan kepercayaan atau keyakinan diri bawahannya yang nantinya akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja sehingga target yang ditetapkan tercapai. Akan tetapi pada masa ini dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan setiap perusahaan sudah membuat jadwal kerja dan SOP (*standard operational procedure*) yang harus dikerjakan. Sehingga karyawan mampu memaksimalkan kerja dengan baik seperti apa yang diinginkan perusahaan. Hasil penelitian tersebut didukung dengan penelitian Cahyono tri ujang dkk (2014). Penelitian ini juga

sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nurdin. S dan Rohendi. A (2016). Penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian Lailia. N (2017) dan penelitian setiawan (2015), Kharis (2015) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. hal tersebut dapat terjadi karena karyawan mampu bekerja secara mandiri didalam mengerjakan pekerjaannya dengan memperhatikan jadwal kerja dan SOP yang sudah ada dan jelas mengenai hal-hal apa saja yang harus dikerjakan setiap harinya sangat bermanfaat bagi karyawan

Pengaruh motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan analisis yang dilakukan menunjukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukan bahwa hipotesis 2 diterima, hal ini dapat dilihat dari nilai sig 0,000 yang lebih kecil dari *alpha* 0,05. Hasil penelitian ini konsisten dan sejalan dengan hasil Penelitian Murty, W.A dan Hudiwinarsih, Gunasti (2012). Dan hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Tabitha sari (2016). Yang meyakini bahwa motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian pada pembahasan mengenai pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Kepemimpinan Transformasional tidak berpengaruh positif dan Signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan Signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Saran

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi bagi Kantor Badan Pusat Statistik Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta dalam meningkatkan kinerja karyawan. berdasarkan hasil ini, BPS harus memperhatikan Kinerja karyawan dan bagi pemimpin harus memberikan contoh agar karyawan memiliki tingkat kinerja yang tinggi. Manajemen juga dapat memberikan perhatian agar karyawan memiliki Motivasi kerja yang tinggi sehingga dapat menciptakan Kinerja karyawan yang baik dan mencapai tujuan yang maksimal.
2. Bagi penelitian selanjutnya, diharapkan dapat memperluas obyek penelitian serta mempertimbangkan faktor lain selain Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja untuk melihat faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan. Hal tersebut dapat dilihat dari Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Stress Kerja dan faktor lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar P.S dan Usman.2008. *Pengantar Statistika*, Jakarta : Bumi Aksara.
- Admojo M. 2012, The Influence of Transformational Leadership on Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Employee Performance. *International Resourch Journal of Business studies*. Vol.5. No. 2
- Cahyono, T. U., Maarif, S. M., dan Suharjo. 2014."Pengaruh Kepemimpinan Transpormasional Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Daerah Perkebunan Jember". *Jurnal Manajemen dan Agribisnis*, Vol 11. NO. 2.
- Dewi, Sarita Permata.2012."Pengaruh Pengendalian Internal dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan SPBU Yogyakarta". Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta, Yogyakarta.
- Ghozali, Imam, 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang : Badan Penerbit Undip.
- Ghozali, Imam, 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 20*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Hakim, Abdul, 2006. "Analisis Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Dan Telekomunikasi Provinsi Jawa Tengah". *Jurnal Riset Dan Bisnis Indonesia (JRBI)*.
- Handayani, Agustuti.2010. "Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung".Universitas Bandar Lampung, Lampung.
- Kharis. 2015. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Bank Jatim Cabang Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol 3. No. 1.
- Lailia. N. 2017. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Spiritual dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Bank Syariah Mandiri Cabang Bojonegoro)". *Skripsi UAD*.
- Luthans Fred. 2012. *Perilaku Organisasi*. Edisi : 10. Yogyakarta :Andi
- Mahajaya, G.R dan Subudi, Made, 2016. "Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Kabupaten Badung". *Jurnal manajemen*. Universitas Udayana, Bali
- Mandasari Mellisa, 2013. "Pengaruh Kompensasi dan Disiplin kerja terhadap Motivasi dan Kinerja karyawan PT. BPR Porong Lestari Sidoarjo". *Tesis Magister Manajemen*, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu, 2011.Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Penerbit PT Remaja Rosdakarya. Bandung*
- Miftah Thoha. 2013. *Perilaku organisasi konsep dasar dan implikasinya*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Mukaromah Haniatul, 2017. "Pengaruh gaya kepemimpinan Transformasional terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variable intervening". *Skripsi Ekonomi Manajemen*, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta
- Mondiani, Tria. 2014, "Pengaruh kepemimpinan transformasional dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UPJ Semarang". *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol 1, No 1
- Northouse. G Peter. 2013.*Kepemimpinan*. Edisi 6. Jakarta : Indeks.
- Nurdin. S. dan Rohendi. A. 2016. "Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, dan Kinerja Karyawan dengan Mediasi Komitmen Organisasi". Vol. 4. No. 1.
- Plagiten Pegi. "Gaya kepemimpinan Dan Lingkungan kerja Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT.Pos Indonesia (Persero) Manado". *Skripsi Jurusan Manajemen*,

fakultas Ekonomi dan bisnis, Universitas Samratulangi Manado. Vol 1 No.4 Desember 2013, Hal, 2155-2166.

Reza, A dan Regina, 2010. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Santosa Perkasa. Banjarnegara".

Rivai Veithzal dan Basri, 2005. "Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan". PT Raja Grafindo Persada. Jakarta

Robbins Stephen P & Colter Mary. 2015 "Manajemen". Edisi kesepuluh, jilid 2, Jakarta: Penerbit Erlangga.

Sekaran Uma, 2006. *Research Methods For Business*. Edisi ke empat. Penerbit salemba. Jakarta.

Setiawan. 2015. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan PT. IIS Indonesia di Rumah Sakit Nasional Surabaya. *Jurnal ilmu manajemen magistra*. Vol 1. No. 1

Siagian Sondang P., 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, Cetakan Pertama. PT Rineka Cipta, Jakarta

Stephen P Robbins dan Timothy Judge, 2015. *Perilaku Organisasi*. Edisi keenambelas. Salemba Empat. Jakarta

Sudarmanto, 2015. *Kinerja dan pengembangan kompetensi SDM*. Pustaka Pelajar. Yogyakarta

Sugiyono, 2010. *Metodologi Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta

Supono, Hari, 2014. "Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Museum Beteng Vredeburg Yogyakarta". *Tesis Universitas Muhammadiyah Yogyakarta*

Suranto & Iestari Ety Puji. 2014 "Pengaruh Motivasi, Gaya kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap kinerja Pegawai Pada KPPN Percontohan Jambi, Bangko Dan Muara Bungo." *Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Terbuka, Bangko, jambi*.

Suwatno dan Priansa. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi dan Bisnis*. Bandung, Alfabeta.

Tabihta, Y.S. 2016. "Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan Bank mega kantor cabang lambung". *Skripsi Universitas Merdeka Malang*.

Tampubolon, Biatna Dulbert. 2000 "Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan dan Faktor Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Organisasi yang Telah Menerapkan SNI 19-9001-2001". *Skripsi Sarjana, Statistika Universitas Padjajaran, Bandung*.

Trang, Dewi Sandy. 2013. "Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan". *Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sam Ratulang, Manado*.

Yasa I Ketut MS & Wibawa I Made A. "Pengaruh Kompensasi Finansial, Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Karyawan". *Jurnal Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Udayana (UNUND), Bali*.

Yukl. 2009. *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Penerbit PT Indeks. Jakarta. Edisi Kelima. Cetakan Ketiga.