

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pos *Delivery Center* Cabang Asia Afrika

Adika Ahmad Firdaus, Sri Suwarsi

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Bandung

Bandung, Indonesia

adikaaf29@gmail.com, srisuwarsi@yahoo.com

Abstract—This study aims to determine the level of Transformational Leadership at Pos Office Delivery Center Asia Afrika, to find out the level of employee performance in the production division at Pos Office Delivery Center Asia Afrika, analyzing how Transformational Leadership and Work Motivation to Employee Performance in Pos Office Delivery Center Asia Afrika. The sampling technique is saturated sampling. This research uses descriptive and verification methods with the number of respondents as many as 38 people using data collection techniques in field research and library research. Data analysis technique used to test the hypothesis is multiple linear regression analysis to determine the effect of workload and compensation variables on the variable job satisfaction. Based on the results of data analysis it is known that the workload variable has a negative effect on satisfaction and the compensation variable has a positive effect compared to the workload variable.

Keywords—Transformational Leadership, Work Motivation, Employee Performance.

Abstrak—Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja di Kantor Pos *Delivery Center* Cabang Asia Afrika, untuk Mengetahui tingkat Kinerja Karyawan pada Kantor Pos *Delivery Center* Cabang Asia Afrika, Menganalisis bagaimana Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pos *Delivery Center* Cabang Asia Afrika. Teknik penarikan sampel adalah sampling jenuh. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan metode verifikatif dengan jumlah responden sebanyak 38 orang menggunakan teknik pengumpulan data penelitian lapangan dan penelitian kepustakaan Teknik analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah analisis regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh variabel beban kerja dan kompensasi terhadap variabel kepuasan kerja. Berdasarkan hasil analisis data diketahui bahwa variabel beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan dan variabel kompensasi berpengaruh positif dibandingkan dengan variabel beban kerja.

Kata kunci—Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan.

I. PENDAHULUAN

Kelangsungan hidup suatu perusahaan sangat ditentukan oleh kinerja karyawan yang baik, sehingga

diperlukan penilaian kinerja karyawan agar perusahaan bisa mengetahui sejauh mana karyawan berkontribusi terhadap pertumbuhan perusahaan.

Karyawan tidak dapat diatur dan dikuasai sepenuhnya seperti mengatur mesin, modal, atau gedung. Untuk itu dalam suatu organisasi diperlukan seorang pemimpin dengan gaya kepemimpinan yang dapat mengarahkan, membimbing dan memotivasi pegawai agar mau dan mampu bekerja secara efektif dan efisien. (Nina Liestiani Noorjanah, 2014)

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah diuraikan, maka perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut: “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan”. Selanjutnya, tujuan dalam penelitian ini diuraikan dalam pokok-pokok sbb.

1. Untuk mengetahui Gaya Kepemimpinan Transformasional di Kantor Pos *Delivery Center* Cabang Asia Afrika
2. Untuk mengetahui motivasi kerja di Kantor Pos *Delivery Center* Cabang Asia Afrika
3. Untuk mengetahui kinerja Karyawan di Kantor Pos *Delivery Center* Cabang Asia Afrika
4. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan di Kantor Pos *Delivery Center* Cabang Asia Afrika
5. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Kantor Pos *Delivery Center* Cabang Asia Afrika
6. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Kantor Pos *Delivery Center* Cabang Asia Afrika.

II. LANDASAN TEORI

Menurut Mangkunagara (2013) Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya. Sedangkan menurut Widodo (2015) kinerja adalah tingkatan pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu,

dengan adanya kinerja karyawan yang baik, tujuan perusahaan akan sangat mudah dicapai. Sebaliknya, tujuan organisasi tidak dapat tercapai sesuai dengan harapan apabila karyawannya memiliki kinerja yang buruk. Namun masih banyak organisasi atau perusahaan seperti badan usaha perseorangan yang mengalami kendala untuk meningkatkan kinerja karyawannya

Karyawan tidak dapat diatur dan dikuasai sepenuhnya seperti mengatur mesin, modal, atau gedung. Untuk itu dalam suatu organisasi diperlukan seorang pemimpin dengan gaya kepemimpinan yang dapat mengarahkan, membimbing dan memotivasi pegawai agar mau dan mampu bekerja secara efektif dan efisien. (Nina Liestiani Noorjanah, 2014)

Gaya Kepemimpinan Transformasional adalah Gaya kepemimpinan yang menginspirasi para pengikut untuk melampaui kepentingan pribadi mereka dan mampu membawa dampak yang mendalam dan luar biasa pada pribadi para pengikut. (Sudarmo 2015)

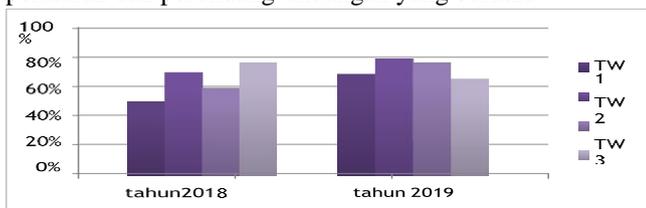
Pemimpin transformasional adalah seseorang pemimpin yang menguasai situasi dengan menyampaikan visi yang jelas tentang tujuan kelompok, bergairah dalam pekerjaan dan kemampuan untuk membuat anggota kelompok merasa diisi ulang dan berenergi (Kendra, 2013).

Selain pentingnya gaya kepemimpinan dalam perusahaan, motivasi kerja juga berperan penting terhadap kualitas kinerja karyawan. Motivasi merupakan dorongan untuk mempengaruhi seseorang mencapai tujuan.

Menurut Martoyo (2014), motivasi kerja adalah suatu dorongan yang menjadi pangsak seseorang melakukan sesuatu atau bekerja. Seseorang yang sangat termotivasi, yaitu orang yang melaksanakan upaya substansial, guna menunjang tujuan-tujuan produksi kesatuan kerjanya, dan organisasi dimana ia bekerja. Seseorang yang tidak termotivasi, hanya memberikan upaya minimum dalam hal bekerja.

Sedangkan menurut Edwin B. Flippo (2015) Motivasi kerja adalah suatu keahlian dalam mengarahkan karyawan dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisais sekaligus tercapai

Permasalahan mengenai kinerja karyawan juga menjadi hal penting yang harus diperhatikan Kantor Pos Delivery Center Cabang Asia Afrika yang merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa pos dan giro untuk umum dalam dan luar negri yang meliputi jasa pos, jasa giro, jasa keuangan dan jasa keagenan serta usaha-usaha lain yang menunjang jas pos dan giro sesuai dengan peraturan dan perundang-undangan yang berlaku.



Gambar 1. Penilaian Kinerja Karyawan

Pimpinan pada Kantor Pos Delivery Center Cabang Asia Afrika menggunakan gaya kepemimpinan transformasional dimana pimpinan selalu mengarahkan dan membimbing karyawannya dalam menyelesaikan pekerjaan serta menuntut agar selalu terbuka dengan permasalahan baik individu maupun permasalahan yang ada didalam lingkungan kerja dengan itu pimpinan sudah merasa sudah adil dengan bawahannya.

Selain itu permasalahan yang terjadi di Kantor Pos Delivery Center Cabang Asia Afrika yaitu adalah menurunnya pencapaian hasil kerja karyawan menurut hasil penilaian kinerja yang dilakukan setiap 3 bulan sekali, Pencapaian kinerja karyawan delivery center ditiap triwulannya dapat terlihat di tahun Ditahun 2018 pada triwulan 1 pencapaian kinerja sebesar 51,3% kemudian naik ditriwulan 2 menjadi 70,8% kembali turun ditriwulan 3 menjadi 60,4% dan naik kembali ditriwulan ke 4 menjadi 77,8%.

Fluktuatif kinerja karyawan tersebut terjadi hingga akhir tahun 2019 pada bulan september dan dari informasi tersebut dapat disimpulkan bahwa realisasi pencapaian kinerja karyawan dapat disimpulkan belum optimal karena belum memenuhi target dan harapan yang ditetapkan Kantor Pos Indonesia sebesar 100%. Ketercapaian target 100% artinya karyawan mampu memenuhi keseluruhan tugas yang dilimpahkan kepada mereka dalam bentuk program kerja

Berdasarkan latar belakang dan permasalahan yang ada, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja baik secara parsial atau simultan terhadap kinerja karyawan dengan hipotesis sebagai berikut:

H1 : Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

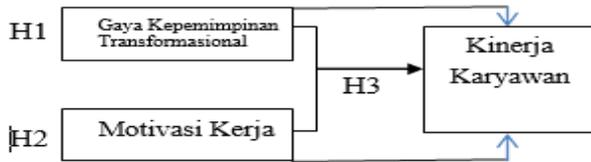
Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan telah dikemukakan dalam penelitian Tucunan, dkk (2014) yang mengatakan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Maka hal ini menguatkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H2 : Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Tanuwibowo dan Setiawan (2015) mengatakan bahwa perubahan-perubahan yang terjadi pada Kinerja Karyawan, dipengaruhi atau ditentukan oleh perubahan-perubahan dari Motivasi Kerja

H3 : Gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Rangga Mahardika (2014) mengatakan bahwa Gaya kepemimpinan dan Motivasi Kerja berpengaruh sejaras simultan terhadap kinerja karyawan.



Gambar 2. Hipotesis

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian asosiatif kausal dengan pendekatan kualitatif dan kuantitatif. Penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk menggambarkan pengaruh antara dua variable atau lebih melalui suatu pengujian hipotesis menggunakan perhitungan statistik sehingga didapat hasil pembuktian yang menunjukkan hipotesis ditolak atau diterima.

Pada penelitian ini teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh dimana seluruh populasi digunakan sebagai sampel yang berjumlah 38 orang.

TABEL 3. DISTRIBUSI RESPONDEN BERDASARKAN USIA

No.	Usia	Frekuensi	Persentase %
1.	20 – 30 Tahun	24	63%
2.	31 – 40 Tahun	8	20%
3.	41 – 50 Tahun	6	17%
Jumlah		38	100%

Berdasarkan tabel di atas menggambarkan karakteristik responden berdasarkan usia. Dari tabel di atas tersebut dapat dilihat bahwa 24 orang (63%) berumur 20 – 30 Tahun, 8 orang (20%) berumur 31 – 40 Tahun, 6 orang (17%). Karakteristik responden berdasarkan usia tersebut dapat dilihat dengan banyaknya jumlah karyawan yang masih berusia 20-30 tahun.

TABEL 4. DISTRIBUSI RESPONDEN BERDASARKAN JENIS KELAMIN

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase %
1.	Wanita	3	8%
2.	Pria	35	92%
Jumlah		38	100%

Berdasarkan tabel di atas menggambarkan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin. Dari tabel di atas tersebut dapat dilihat bahwa 35 orang (92%) berjenis kelamin Pria dan 9 orang (8%) berjenis kelamin Wanita.

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin yang bekerja di Kantor Pos Delivery Center Cabang Asia lebih banyak berjenis kelamin Pria. Hal dapat dilihat karena bidang pekerjaannya yang memungkinkan lebih banyak

diminati oleh Pria. Dan dengan banyaknya lingkungan kerja yang harus berada dilapangan tentu hal ini membantu pria lebih cepat dalam beradaptasi

TABEL 5 DISTRIBUSI RESPONDEN BERDASARKAN PENDIDIKAN TERAKHIR

No.	Usia	Frekuensi	Persentase %
1.	SMA	28	73%
2.	Diploma	4	10%
3.	S1	6	12%
Jumlah		38	100%

Berdasarkan tabel diatas menggambarkan karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir. Dari tabel di atas tersebut dapat dilihat bahwa orang (73%) berpendidikan SMA, 4 orang (10%) berpendidikan Diploma 6 orang (12%) berpendidikan S1.

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan yang bekerja di Kantor Pos Delivery Center Cabang Asia lebih banyak berpendidikan SMA. Lalu teori penelitian menurut E.F. Mandang (2017) mengemukakan bahwa tidak ada pengaruh signifikan antara tingkat pendidikan dengan kinerja karyawan. Artinya setiap peningkatan kinerja karyawan tidak dipengaruhi oleh tingginya pendidikan karyawan tersebut, melainkan karyawan dengan tingkat pendidikan yang beragam tetap akan mengerjakan pekerjaannya secara maksimal sehingga kinerjanya akan tetap terjaga.

TABEL 6 HASIL REKAPITULASI VARIABEL GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL

No.	Dimensi	Skor	Klasifikasi	Kategori
1.	<i>Idealized Influence</i>	116,3	Sering	Baik
2.	<i>Inspirational Motivation</i>	126,3	Sangat Sering	
3.	<i>Intellectual Stimulation</i>	116,6	Sering	
4.	<i>Individual Consideration</i>	93	Kurang	
Rata-rata		113	Sering	

Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden tersebut ke dalam persentase dan menyajikan ke dalam garis kontinum dengan rumus pengukuran ditentukan dengan cara:

$$\text{Presentase Skor} = \frac{113-38}{152-38} \times 100\% = \frac{75}{114} \times 100\% = 65,8 \%$$

Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional pada Kantor Pos Delivery Center Delivery Center dinilai “Baik”, terlihat dari beberapa dimensi yang digunakan untuk mengukur

variabel gaya kepemimpinan transformasional yaitu idealized influence inspirational motivation, intellectual stimulation dan individual consideration sudah sering dilakukan oleh pimpinan kepada karyawan.

TABEL 7 HASIL REKAPITULASI VARIABEL MOTIVASI KERJA

No.	Dimensi	Skor	Klasifikasi	Kategori
1.	Kebutuhan akan Prestasi	114,2	Tinggi	Baik
2.	Kebutuhan akan Kekuasaan	126,3	Sangat Tinggi	
3.	Kebutuhan akan Pertemanan	115,5	Tinggi	
Rata-rata		118,6	Tinggi	

Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden tersebut ke dalam persentase dan menyajikan ke dalam garis kontinum dengan rumus pengukuran ditentukan dengan cara:

$$\text{Presentase Skor} = \frac{118,6-38}{152-38} \times 100\% = \frac{75}{114} \times 100\% = 70,7\%$$

Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa variabel motivasi kerja pada Kantor Pos Delivery Center Delivery Center dinilai tinggi/baik, terlihat dari beberapa dimensi yang digunakan untuk mengukur variabel motivasi kerja yaitu kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan kekuasaan dan kebutuhan akan pertemanan.

TABEL 8 HASIL REKAPITULASI VARIABEL KINERJA KARYAWAN

No.	Dimensi	Skor	Klasifikasi	Kategori
1.	Kualitas Kerja	110,6	Tinggi	Baik
2.	Kuantitas Kerja	110,5	Tinggi	
3.	Tanggung Jawab	125	Sangat Tinggi	
4.	Kerjasama	124,5	Tinggi	
5.	Inisiatif	113	Tinggi	
Rata-rata		116,7	Tinggi	

Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden tersebut ke dalam persentase dan menyajikan ke dalam garis kontinum dengan rumus pengukuran ditentukan dengan cara :

$$\text{Presentase Skor} = \frac{116,7-38}{152-38} \times 100\% = \frac{78,7}{114} \times 100\% = 69\%$$

Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa variable kinerja karyawan pada Kantor Pos Delivery Center

Delivery Center dinilai baik, terlihat dari beberapa dimensi yang digunakan untuk mengukur variabel kinerja karyawan yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, kerjasama, tanggung jawab dan inisiatif.

TABEL 9. HASIL PERSAMAAN REGRESI BERGANDA

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.132	3.556		1.020	.442
X1	.743	.318	.800	8.321	.000
X2	.634	.224	.642	4.321	.020

a. Dependent Variable: Skor_Y

Hasil Persamaan Regresi Berganda : $Y = 4,132 + 0,743X_1 + 0,634X_2$

1. Nilai konstanta persamaan di atas sebesar 4,132 artinya jika Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja bernilai konstan (nol)/tidak ada peningkatan, maka kinerja karyawan akan bernilai sebesar 4,132
2. Menunjukkan hubungan positif antara Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan. Artinya setiap peningkatan yang terjadi pada Gaya Kepemimpinan Transformasional , maka akan berdampak pada meningkatnya Kinerja Karyawan sebesar 0,743.
3. Menunjukkan hubungan positif Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Artinya setiap peningkatan yang terjadi pada Motivasi Kerja, maka akan berdampak pada meningkatnya Kinerja Karyawan sebesar 0,634.

TABEL 10. HASIL UJI KOEFISIEN DETERMINASI

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.813 ^a	.661	.641	4.602

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan Transformasional(X1), Motivasi Kerja(X2)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan(Y)

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh informasi bahwa R-square sebesar 0,661 atau 66,1%. Nilai tersebut menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja secara simultan dalam memberikan kontribusi atau pengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pos Delivery Center cabang Asia Afrika sebesar 66,1 %. Sedangkan sisanya sebesar 100% – 66,1% = 33,9 % lainnya merupakan pengaruh dari variabel lain yang tidak diteliti.

TABEL 11. HASIL UJI F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1124.424	2	562.212	34.063	.000 ^a
	Residual	557.675	35	16.505		
	Total	1702.099	37			

a. Predictors: (Constant), (X1), (X2)

b. Dependent Variable: (Y)

Hasil perhitungan pada tabel anova, menunjukkan nilai f_{hitung} sebesar 34.063 dengan signifikansi = 0,000. Pengujian dengan membandingkan signifikansi = 0,000 dengan $\alpha = 5\%$ (0,05) maka $0,000 < 0,05$ artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima. Apabila pengujian dengan membandingkan $f_{hitung} = 34,063 > f_{tabel} = 3.21$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh tinggi (66,7%) yang signifikan dari Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja secara bersama-sama (simultan) terhadap Kinerja Karyawan.

IV. KESIMPULAN

1. Gaya Kepemimpinan Transformasional pada Kantor Pos Delivery Center Cabang Asia Afrika merupakan variabel yang termasuk ke dalam kategori yang Baik, Hal ini menyatakan bahwa pihak perusahaan sudah memberikan pimpinan telah menyampaikan visi dan misi yang baik, memberikan keyakinan serta kepercayaan dan juga menumbuhkan inovasi, motivasi, kreatifitas dan memberikan perhatian khusus yang membuat karyawan terdorong untuk memberikan aspirasi dan keluhan yang diberikan kepada pemimpin untuk kemajuan perusahaan.
2. Motivasi Kerja pada Kantor Pos Delivery Center Cabang Asia Afrika merupakan variabel yang termasuk ke dalam kategori yang baik, Hal ini menyatakan bahwa karyawan mempunyai keinginan mencapai prestasi dengan menghadapi setiap tantangan dalam pekerjaan untuk mendapat apresiasi dari atasan, berusaha untuk berpengaruh dalam lingkungan kerja dengan mengeluarkan ide-ide positif serta bersaing dengan sesama rekan kerja menggunakan seluruh kemampuan kerja dan selalu berkomunikasi, bekerja sama dengan rekan kerja ataupun atasan serta selalu bertanggung jawab dalam setiap pekerjaan.
3. Kinerja Karyawan Kantor Pos Delivery Center Cabang Asia Afrika merupakan variabel yang termasuk dalam kategori baik, . Artinya Kinerja Karyawan dapat dirasakan sangat tinggi terlihat dari beberapa dimensi yang diajukan dalam pernyataan yaitu diantaranya Dimensi kualitas kerja, kualitas kerja, tanggung jawab, kerjasama

dan inisiatif. Artinya pihak perusahaan telah menciptakan karakter – karakter yang baik pada banyaknya karyawan.

4. Terdapat pengaruh secara signifikan sebesar 64,5% antara Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan (Y).
 5. Terdapat pengaruh secara signifikan sebesar 53,7% antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Y).
 6. Terdapat pengaruh secara signifikan sebesar 66,1% antara Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja secara bersamaan (simultan) terhadap Kinerja Karyawan.
- Saran
1. Perlunya perhatian dari perusahaan mengenai gaya kepemimpinan transformasional pada dimensi Idealized influence terlebih pada indikator tingkat penyampaian visi misi kepada karyawan yang masih kurang , dimensi intellectual stimulation pada indikator penyampaian inovasi yang masih rendah, dan pada dimensi pada indikator pemberian perhatian khusus serta membimbing dan mendengar aspirasi dan keluhan yang masih kurang agar lebih ditingkatkan lagi
 2. Perlunya perhatian dari perusahaan mengenai motivasi kerja karyawan pada dimensi kebutuhan akan prestasi terlebih pada indikator keinginan untuk berprestasi dari karyawan yang masih rendah serta komunikasi yang masih kurang antar karyawan juga atasan yang masih rendah agar lebih ditingkatkan lagi.
 3. Perlunya perhatian dari perusahaan mengenai kinerja karyawan pada indikator menyelesaikan masalah tanpa harus menunggu atasan dan selalu cepat dalam menyelesaikan pekerjaan yang masih rendah agar lebih ditingkatkan lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Abdullah, M. (2014). Manajemen dan evaluasi kinerja karyawan. Yogyakarta:Aswaja Pressindo
- [2] Anoraga, Panji. 2005. Manajemen Bisnis, Cetakan Keempat. Jakarta : Rineka Cipta
- [3] Bangun, W. (2012). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Erlangga.
- [4] Bass, B.M. dan B.J. Avolio. 1994 Improving Organizational Effectiveness Through Transformational Leadership. New York : Thousand Oaks Sage Publication.
- [5] Bass, B.M. 1997. "Does the transactional- transformational leadership paradigm transcend organisational and national boundaries", American Psychologist, Vol. 52 No.2, pp.130-9.
- [6] Daft, Richard L. 2003. Manajemen. Edisi 6 Buku2. Terjemahan. Jakarta: Erlangga.
- [7] Dany Marthen 2016 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja di PT. BatikRara Jongrang
- [8] Goerge R. Terry, 2012. Asas – asas Manajemen, cetakan ketujuh. PT. Alumni, Bandung.
- [9] Hasibuan, M. S. P. 2013. Manajemen sumber daya manusia. Edisi Revisi. Cetakan Ketujuh Belas Jakarta: PT Bumi Aksara.
- [10] Hasibuan, Malayu SP. 2012. Manajemen Dasar, Pengertian dan

Masalah. Jakarta : Gunung Agung.

PT Indeks, Jakarta.

- [11] Hersey, P. and Blanchard, K.H. (1982). *Management of Organizational Behavior*
- [12] Hasibuan, Malayu S.P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [13] Hinkin, Timothy R, and J.B. Tracey. 1999. The Relevance of Charisma for Transformasional Leadership in Stable Organizations. *Journal of Organizational Change Management*, vol. 12 (2), p: 105-119.
- [14] Iqbal, N, Anwar S., & Haider, N. (2015). Effect of leadership style on employee performance. *Arabian J Bus Manag Review*, 5(5).
- [15] Junaidi, Thomas Rudi. 2010. *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan dimoderasi oleh pelatihan (Studi Kasus Pada PT. GHIM LI INDONESIA DI BATAM)*. Tesis. Universitas Terbuka Jakarta. Jakarta.
- [16] Martoyo, S. (2000), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta.
- [17] Mathis, Robert L. dan Jackson, John H. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- [18] Edisi 10. Jakarta: Salemba Empat
- [19] Mangkunegara, A. P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- [20] Nurcahyo, A. (2011). Analisis variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Quadra Mitra Perkasa Balikpapan. *Jurnal Eksis*, 7 (2), 1972-1982
- [21] Noor, Juliansyah. (2011). *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah*. Jakarta: Prenada Media Group.
- [22] Rangga, Mahardika 2013 *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Survei Karyawan Pada PT. Axa Financial Indonesia Sales Office Malang)*
- [23] Sekaran, Uma. (2006). *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- [24] Siagian, S. P. 1995. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta : Rineka Cipta.
- [25] Sihotang, A. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT. Pradnya Paramita.
- [26] Siagian, P. Sondang. 2011. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- [27] Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- [28] Sutrisno, E. (2009). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana.
- [29] Sutrisno, Edy. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- [30] Sedarmayanti. (2007). *Manajemen sumber daya manusia reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. Bandung: PT Refika Aditam
- [31] Tanuwibowo, Hutomo, M., dan Setiawan, Roy. 2015. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Lestari Purnama Perkasa*. *Jurnal Manajemen Bisnis*. Vol 3, No 2.
- [32] Usnul Khotimah. 2013. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Tetap Pada PT. Sari Lembah Subur Pelalawan*. Riau.
- [33] Wood et al, Jack. 2011. *Organizational Behaviour: A Global Perspective*. Australia John Wiley and Son
- [34] Wibowo. (2007). *Manajemen kinerja*. Edisi Keempat. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- [35] Yukl, Gary 2010, *Kepemimpinan dalam organisasi*. Edisi kelima.