

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BARVO SATRIA PERKASA AREA SEMARANG

Satrio Utomo Mulaputra ¹⁾ dan Djoko Wahjuadi, Drs., MM. ²⁾

Prodi S1 Manajemen Bisnis Telekomunikasi dan Informatika, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Telkom

¹⁾bangsatomo@students.telkomuniversity.ac.id

ABSTRAK

Perusahaan jasa penyedia tenaga kerja di bidang pengamanan untuk menyiapkan tenaga-tenaga satuan pengamanan yang profesional dan salah satu Vendor Business Process Outsourcing adalah PT. Bravo Satria Perkasa. Kepemimpinan mempunyai peranan yang penting dalam suatu organisasi. Salah satu pendekatan kepemimpinan adalah Transformasional leadership artinya kepemimpinan yang memiliki visi ke depan dan mampu mengidentifikasi perubahan lingkungan. Kepemimpinan transformasional harus mampu menimbulkan motivasi kerja yang tinggi kepada bawahannya guna melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini menunjukkan Kepemimpinan transformasional dan motivasi memiliki peran penting dalam peningkatan kinerja karyawan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bravo Satria Perkasa Area Semarang. Dalam penelitian ini menggunakan teori gaya kepemimpinan transformasional menurut Umam, teori motivasi menurut Hasibuan, dan teori kinerja menurut Sudarmanto. Jenis penelitian ini adalah deskriptif kausal dan metode penelitian kuantitatif. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuisioner kepada 34 responden dengan teknik sampling yang digunakan yaitu nonprobability sampling jenis sampel jenuh. Analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Dari hasil penelitian diperoleh kesimpulan bahwa kepemimpinan transformasional dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Kata Kunci : Kepemimpinan transformasional, Motivasi, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

Labor service company provider in the field of security to prepare personnel professional security guards and one of Vendor Business Process Outsourcing is PT. Bravo Satria Perkasa. Leadership has an important role in an organization. One approach to leadership is transformational leadership means leadership that has a vision for the future and be able to identify changes in the environment. Transformational leadership must be able to generate high motivation to subordinates to carry out the tasks assigned to him. This shows transformational Leadership and motivation has an important role in improving employee performance. The purpose of this study was to determine the effect of transformational leadership styles and motivation on employee performance at PT. Bravo Satria Perkasa Semarang area. In this study, using the theory of transformational leadership style according Umam, according Hasibuan motivation theory, and the theory according Sudarmanto performance. This research is descriptive causal and quantitative research methods. Data collected by distributing questionnaires to 34 respondents with a sampling technique used is nonprobability sampling saturated sample types. Analysis of the data used is multiple linear regression analysis. From the results we concluded that transformational leadership and motivation significant effect on employee performance.

Keywords: Transformational leadership Motivation, Employee Performance.

1. PENDAHULUAN

Suatu organisasi ataupun perusahaan tentu tidak lepas dari peran penting seorang pemimpin. Seorang pemimpin harus memiliki jiwa kepemimpinan yang mampu menggerakkan suatu organisasi ke arah yang diinginkan. Menurut House et. Al yang dikutip oleh Yukl (2009:4), Kepemimpinan adalah kemampuan individu untuk mempengaruhi,

memotivasi, dan membuat orang lain mampu memberikan kontribusinya demi keefektifitas dan keberhasilan organisasi. Salah satu pendekatan terbaru untuk kepemimpinan yang menjadi fokus banyak penelitian adalah pendekatan transformasional. Dengan kepemimpinan transformasional, para pengikut merasakan kepercayaan, kekaguman, kesetiaan dan penghormatan terhadap pemimpin, dan mereka termotivasi untuk melakukan lebih daripada yang awalnya diharapkan pada mereka. Menurut Pane dan Astuti (2009), terdapat empat dimensi gaya kepemimpinan transformasional, yaitu *Idealized influence*, *Inspirational motivation*, *Intellectual stimulation*, *Individualized consideration*. Pada PT. Bravo Satria Perkasa Area Semarang terdapat empat dimensi gaya kepemimpinan transformasional.

Tabel 1.1

Persentase Kepemimpinan Transformasional Pada PT. Bravo Satria Perkasa

Aspek Kepemimpinan Transformasional	Item	Skor Total	Skor Ideal	Persentase
<i>Idealized influenced (Charisma)</i>	1	116	136	85,29%
	2	116	136	85,29%
	3	115	136	84,56%
	5	113	136	83,09%
<i>Inspirational motivation</i>	6	118	136	86,76%
	7	111	136	81,62%
	8	118	136	86,76%
	9	110	136	80,88%
<i>Intellectual stimulation</i>	11	117	136	86,03%
	12	118	136	86,76%
	13	117	136	86,03%
	14	118	136	86,76%
<i>Individualized consideration</i>	15	112	136	82,35%
	16	118	136	86,76%
	17	115	136	84,56%
	18	110	136	80,88%

Sumber: pengolahan data oleh penulis

Selain itu, untuk meningkatkan kinerja pegawai yang optimal perlu melihat faktor motivasi yang diberikan kepada pegawainya. Seorang pemimpin harus mampu menimbulkan motivasi kerja yang tinggi kepada bawahannya guna melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Menurut Arizona, Riniwati, dan Harahap (2013:9) dalam jurnal penelitiannya menyebutkan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti apabila karyawan memiliki motivasi yang tinggi untuk melaksanakan pekerjaannya dengan begitu kinerja yang dihasilkan akan semakin baik dan meningkat. Hal serupa juga dijelaskan oleh Gitosudarmo dalam Sutrisno (2009:117), memaparkan apabila terdapat motivasi yang tinggi dari para pegawai merupakan jaminan atas keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya.

“Faktor yang mendorong dan mampu memuaskan orang-orang untuk bekerja dengan lebih baik salah satunya dengan penghargaan” (Sunnyoto, 2012:195). Motivasi yang diberikan oleh PT. Bravo Satria Perkasa Area Semarang

kepada karyawan yang mempunyai prestasi kerja yang tinggi berupa *reward* tahunan, oleh karena itu karyawan memiliki dorongan dalam dirinya dan terpacu agar mampu menghasilkan kinerja yang optimal.

TABEL 1.2

REWARD TAHUNAN PT. BRAVO SATRIA PERKASA AREA SEMARANG

Hasil Penilaian Kinerja Karyawan	Bonus Tambahan
81% - 90%	Setengah Kali Gaji Pokok
91% - 95%	Satu Kali Gaji pokok
96% - 100%	Satu Setengah Kali Gaji Pokok

Sumber : Data internal PT. Bravo Satria Perkasa Area Semarang

Menurut Marwansyah (2010:5) bahwa kinerja yang unggul akan diperoleh jika ada motivasi yang kuat untuk mewujudkannya. Menurut Mangkunegara (2009:67) Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kriteria penilaian kinerja pada Bravo Satria Perkasa Area Semarang mempunyai kriteria penilaian dengan rentang nilai sebagai berikut:

- a. I (Istimewa) dengan rentang nilai 81-100
- b. K (Kompetensi Penuh) dengan rentang nilai 61-80
- c. R (Rata-rata atau Perlu Diperbaiki) dengan rentang nilai 41-60
- d. T (Tidak Memuaskan) dengan rentang nilai ≤ 40

TABEL 1.3

PENILAIAN KINERJA KARYAWAN PT. BRAVO SATRIA PERKASA AREA SEMARANG

TAHUN	PENILAIAN KINERJA				JUMLAH PEGAWAI
	I	K	R	T	
2011	0	27	0	0	27
2012	8	22	0	0	30
2013	26	8	0	0	34

Berdasarkan deskripsi permasalahan yang sudah dipaparkan pada latar belakang masalah di atas, maka dirumuskan pokok permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana penerapan kepemimpinan transformasional di PT. Bravo Satria Perkasa Area Semarang?
2. Bagaimana motivasi karyawan di PT. Bravo Satria Perkasa Area Semarang?
3. Bagaimana kinerja karyawan di PT. Bravo Satria Perkasa Area Semarang?
4. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Bravo Satria Perkasa Area Semarang?

2. TINJAUAN PUSTAKA DAN METODOLOGI

2.1 Tinjauan Pustaka

A. Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional pertama kali dikemukakan oleh Bernard M. Bass (1960) yang dibangun diatas gagasan yang lebih awal yang dikemukakan oleh Burns. Burns mendefinisikan kepemimpinan transformasional sebagai suatu proses untuk mencapai tujuan kolektif melalui penyatuan motif-motif yang saling menguntungkan yang dimiliki pemimpin dan bawahan dalam rangka mencapai perubahan yang diinginkan.

Fondasi dasar kepemimpinan transformasional, Richard Cox dalam Umam (2010:300) memaparkan sebagai berikut:

1. *Idealized influenced (Charisma)*

Pemimpin harus memiliki nilai-nilai yang dipegang teguh dan diaktualisasikan pada setiap tindakannya sehingga pemimpin dapat menjadi panutan bagi bawahannya. Pemimpin harus dapat menghindari penggunaan kekuasaan untuk kepentingan pribadi. Dengan demikian, ia benar-benar dikagumi, dihormati, dan dipercaya oleh bawahannya.

2. *Inspirational motivation*

Pemimpin harus dapat memotivasi dan menginspirasi kolega maupun bawahan dengan memberikan arti dan tantangan yang lebih besar terhadap pekerjaan para kolega dan bawahannya. Pemimpin harus pula menumbuhkan semangat tim, menunjukkan antusiasme dan optimisme, serta menunjukkan komitmennya terhadap visi organisasi. Hal ini sangat ditunjang oleh kemampuan pemimpin dalam berkomunikasi dan menyampaikan gagasan-gagasannya.

3. *Intellectual stimulation*

Pemimpin harus dapat menstimulasi para bawahannya untuk melakukan pekerjaan secara lebih inovatif dan kreatif. Pemimpin harus dapat mendorong bawahan untuk mencoba pendekatan baru dalam memecahkan permasalahan, antara lain saat mengajukan asumsi, memetakan permasalahan, dan memilih strategi pemecahan masalah.

4. *Individualized consideration*

Pemimpin harus dapat mengenali dan menerima adanya perbedaan kebutuhan dan keinginan dari masing-masing bawahan sebagai seorang individu. Untuk itu, pemimpin harus dapat mendorong komunikasi dua arah

B. Motivasi

Menurut Suwatno dan Priansa (2011:171), motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan. Kata *movere*, dalam bahasa Inggris, sering disepadankan dengan *motivation* yang berarti pemberian motif, penimbulkan motif, atau hal yang menimbulkan dorongan atau. Secara harfiah motivasi berarti pemberian motif.

Mc. Clelland dalam Hasibuan (2012:162) mengemukakan tentang teori motivasi prestasi dan berpendapat bahwa seseorang akan memiliki motivasi tinggi jika didasari oleh kebutuhan untuk berprestasi (*need for achievement*), kebutuhan untuk berafiliasi (*need for affiliation*), dan kebutuhan untuk kekuasaan (*need for power*).

1. *Need for Achievement* (n Ach)

Kebutuhan untuk berprestasi (n Ach) merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat bekerja seseorang. Karena itu, n Ach akan mendorong seseorang untuk mengembangkan kreativitas dan mengerahkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi kerja yang maksimal.

2. *Need for Affiliation* (n Af)

Kebutuhan untuk berafiliasi (n Af) menjadi daya penggerak yang akan memotivasi semangat bekerja seseorang. Oleh karena itu, n Af sangat merangsang gairah bekerja karyawan. Seseorang dengan kebutuhan sosial atau afiliasi akan memotivasi dan mengembangkan dirinya serta memanfaatkan semua energinya untuk menyelesaikan tugas-tugasnya.

3. *Need for Power* (n Pow)

Kebutuhan untuk kekuasaan (n Pow) merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja karyawan. n Pow akan merangsang dan memotivasi gairah kerja karyawan serta mengerahkan semua kemampuannya demi mencapai kekuasaan atau kedudukan yang terbaik. Ego manusia ingin lebih berkuasa dari manusia lainnya akan menimbulkan persaingan. Persaingan ditumbuhkan secara sehat oleh manajer dalam memotivasi bawahannya. Supaya mereka termotivasi untuk bekerja giat.

C. Kinerja

Menurut Moehariono (2009:60), kinerja (*performance*) merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Dalam pengukurannya, John Miner dalam Sudarmanto (2009:11), mengemukakan empat dimensi yang dapat dijadikan sebagai tolok ukur dalam menilai kinerja, yaitu:

1. Kualitas

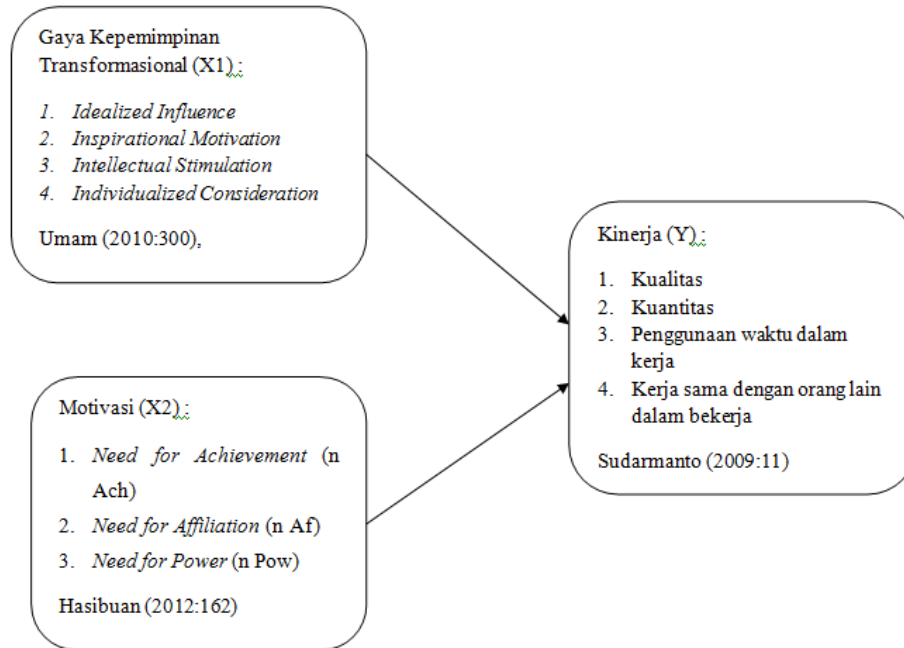
Kualitas kerja akan menghasilkan mutu hasil kerja yang didasarkan pada standar yang telah ditetapkan. Kualitas kerja dapat diukur dengan indikator ketepatan, ketelitian, kesalahan, kerusakan, dan keberhasilan hasil kerja.

2. Kuantitas

Kuantitas menjelaskan jumlah pekerjaan yang dihasilkan. Banyaknya hasil kerja yang dihasilkan sesuai dengan waktu kerja yang ada. Kuantitas kerja meliputi *output*, namun perlu diperhatikan tidak hanya output rutin saja, tetapi seberapa cepat individu dapat menyelesaikan pekerjaannya.

3. Penggunaan waktu dalam kerja
Penggunaan waktu dalam kerja menjelaskan tentang waktu yang diperlukan dalam menyelesaikan aktivitas atau waktu yang diperlukan dalam menghasilkan produk barang dan jasa. Indikator waktu dapat diukur dengan tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, serta waktu kerja yang efektif/jam kerja yang hilang.
4. Kerja sama dengan orang lain dalam bekerja.
Kemampuan bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan tugas. Seseorang dapat terlihat menurunkan atau menaikkan kinerjanya dalam kontribusi penugasan kelompok.

Penelitian menetapkan suatu konseptual yang berfungsi pedoman sekaligus alur berfikir dalam menyelesaikan penelitian ini. Kerangka pemikiran dari penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 1



Sumber: Umam (2010:300), Hasibuan (2012:162) dan Sudarmanto (2009:11)

Gambar 1. Kerangka Pemikiran Penelitian

2.2 Metodologi

Penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Menurut Suharsaputra (2012:49) penelitian kuantitatif adalah penelitian yang menggunakan angka-angka yang dijumlahkan sebagai data yang kemudian dianalisis. Skala instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *likert*. Menurut Sugiyono (2011:93) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *nonprobability sampling* yaitu sampel jenuh. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Menurut Sunyoto (2009:9), regresi adalah suatu analisis yang mengukur pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

3. PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini terdapat empat perumusan masalah. Perumusan masalah yang pertama adalah “Bagaimana penerapan kepemimpinan transformasional di PT. Bravo Satria perkasa Area Semarang?”. Berdasarkan analisis deskriptif menunjukkan bahwa penerapan kepemimpinan transformasional pada PT. Bravo Satria perkasa Area Semarang masuk dalam kategori sangat baik, dimana memiliki persentase sebesar 83,91%. Kepemimpinan transformasional terdiri dari *Idealized influence*, *Inspirational motivation*, *Intellectual simulation*, dan *Individualized consideration*. Dari hasil tanggapan responden, *intellectual stimulation* mempunyai persentase yang terendah yaitu 83,46%, hal ini menunjukkan bahwa pemimpin di PT. Bravo Satria Perkasa Area Semarang perlu meningkatkan

kemampuannya dalam menumbuhkan ide-ide yang kreatif agar para karyawannya selalu memecahkan masalah dengan lebih inovatif, sedangkan *idealized consideration* mempunyai persentase yang tertinggi yaitu sebesar 84,55%, hal ini menunjukkan bahwa pemimpin di PT. Bravo Satria Perkasa Area Semarang menghasilkan rasa hormat dan dapat dipercaya oleh para karyawan, sehingga karyawan tidak merasa terbebani oleh tugas yang diberikan kepadanya.

Perumusan masalah yang kedua adalah “Bagaimana motivasi karyawan di PT. Bravo Satria perkasa Area Semarang?”. Berdasarkan analisis deskriptif menunjukkan bahwa penerapan motivasi pada PT. Bravo Satria perkasa Area Semarang masuk dalam kategori sangat baik, dimana memiliki persentase sebesar 81,93%. Motivasi terdiri dari kebutuhan akan berprestasi, kebutuhan akan berafiliasi, dan kebutuhan akan kekuasaan. Dari hasil tanggapan responden, kebutuhan akan berafiliasi mempunyai persentase yang terendah yaitu 80,70%, hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Bravo Satria Perkasa Area Semarang termotivasi untuk ingin diterima oleh orang lain di lingkungan bekerja, ingin dihormati, dan ingin ikut serta dalam berbagi kesempatan yang ada pada PT. Bravo Satria Perkasa Area Semarang, sedangkan kebutuhan akan kekuasaan mempunyai persentase yang tertinggi yaitu sebesar 82,94%, hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Bravo Satria Perkasa Area Semarang termotivasi untuk mengerahkan semua kemampuannya demi mencapai kekuasaan dan kedudukan yang terbaik. Atasan berhasil menumbuhkan persaingan agar karyawan PT. Bravo Satria Perkasa Area Semarang termotivasi untuk bekerja lebih giat lagi.

Perumusan masalah yang ketiga adalah “Bagaimana kinerja karyawan di PT. Bravo Satria perkasa Area Semarang?”. Berdasarkan analisis deskriptif menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada PT. Bravo Satria perkasa Area Semarang masuk dalam kategori sangat baik dengan persentase sebesar 85,10%. Kinerja terdiri dari kualitas, kuantitas, penggunaan waktu dalam bekerja, dan kerjasama dengan orang lain. Dari hasil tanggapan responden, kerjasama dengan orang lain mempunyai persentase terendah yaitu sebesar 83,27%, hal ini menunjukkan bahwa karyawan-karyawan di PT. Bravo Satria Perkasa Area Semarang dapat menyelesaikan tugas dengan cara bekerjasama dengan orang lain, sedangkan penggunaan waktu dalam bekerja mempunyai nilai persentase yang tertinggi yaitu sebesar 86,76%, hal ini menunjukkan bahwa hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan PT. Bravo Satria Perkasa Area Semarang sudah diselesaikan dengan tepat waktu sehingga tidak mengganggu pekerjaan lainnya.

Perumusan masalah yang terakhir pada penelitian ini yaitu “Bagaimana pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan?”. Berdasarkan hasil perhitungan SPSS, dapat diketahui bahwa total pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan yaitu sebesar 0,840 yang memberikan arti bahwa besarnya pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan yaitu sebesar 84%.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian pada bab sebelumnya serta pembahasan yang disertai dengan teori-teori yang mendukung mengenai pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi terhadap kinerja karyawan, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan tanggapan responden, kepemimpinan transformasional termasuk kedalam kategori sangat baik dengan nilai persentase sebesar 83,91%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa PT. Bravo Satria Perkasa Area Semarang telah menerapkan kepemimpinan transformasional dengan baik dan mampu mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan.
2. Berdasarkan tanggapan responden, motivasi termasuk dalam kategori sangat baik dengan nilai persentase sebesar 81,93%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa PT. Bravo Satria Perkasa Area Semarang mampu mendorong semangat kerja karyawan untuk menghasilkan kinerja yang optimal.
3. Berdasarkan tanggapan responden, kinerja karyawan termasuk ke dalam kategori sangat baik dengan persentase sebesar 85,10%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada PT. Bravo Satria Perkasa Area Semarang mampu menghasilkan hasil kerja yang baik dan ditunjukkan dengan pencapaian kerja karyawan yang sesuai dengan standar kualitas yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
4. Berdasarkan total pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi terhadap kinerja mempunyai pengaruh sebesar 84% , sedangkan sisanya sebesar 16% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh penulis.

4.2 Saran Untuk PT. Bravo Satria Perkasa Area Semarang

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan serta kesimpulan yang telah dikemukakan, penulis memberikan beberapa saran yang diharapkan dapat dijadikan masukan untuk beberapa pihak yaitu:

1. Pada penerapan kepemimpinan transformasional yang ada pada PT. Bravo Satria Perkasa Area Semarang disarankan lebih meningkatkan dimensi *intellectual stimulation* dan *individualized consideration*, dimana pada dimensi *intellectual stimulation* pemimpin sebaiknya dapat menjadi mentor yang baik bagi karyawan untuk meningkatkan kemampuan karyawan, sedangkan pada dimensi *individualized consideration* pemimpin sebaiknya mampu memberikan perhatian yang lebih kepada masing-masing karyawannya dan memberikan pelatihan yang sesuai dengan kemampuan karyawan agar meningkatkan kemampuan karyawan.
2. Motivasi kerja karyawan PT. Bravo Satria Perkasa Area Semarang sudah baik, namun disarankan untuk meningkatkan dimensi kebutuhan akan berafiliasi. Disarankan meningkatkan suasana kerja yang lebih kooperatif dengan sesama rekan kerja dalam bekerja, supaya kebutuhan akan berafiliasi untuk meningkat dan terciptanya semangat dan dorongan dalam bekerja

4.3 Saran untuk Penelitian Selanjutnya

1. Dari hasil penelitian, kepemimpinan transformasional dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Untuk penelitian mendatang disarankan untuk menganalisis faktor lain selain kepemimpinan transformasional dan motivasi dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat melengkapi penelitian ini dan penelitian sebelumnya.
2. Penelitian mendatang perlu penambahan instrumen penelitian yang digunakan sehingga tidak hanya berupa kuesioner tetapi juga dapat dilakukan dengan wawancara mendalam secara langsung agar peneliti dapat mengetahui secara pasti hal-hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Arizona, D., Riniwati, H., & Harahap, N. (2013). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Malang). *API STUDENT JOURNAL Vol.1 pp 1-11 Universitas Brawijaya*, 1-10.
- [2] Hasibuan, D. H. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. BUMI AKSARA.
- [3] Mangkunegara, A. A. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. REMAJA ROSDAKARYA.
- [4] Marwansyah. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: ALFABETA.
- [5] Moeheriono. (2009). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bandung: GHALIA INDONESIA.
- [6] Pane, J., & Astuti, S. D. (2009). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Transformasional dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Kantor Telkom Divre IV di Semarang). *TEMA Vol 6 Edisi 1*, 67-89.
- [7] Sudarmanto, S. M. (2009). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: PUSTAKA PELAJAR.
- [8] Sugiyono, P. D. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: ALFABETA.
- [9] Suharsaputra, U. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Tindakan*. Bandung: PT. REFIKA ADITAMA.
- [10] Sunyoto, D. (2009). *Analisis Regresi dan Uji Hipotesis*. Yogyakarta: MEDPRESS.
- [11] Sunyoto, D. (2012). *Analisis Validitas & Asumsi Klasik*. Yogyakarta: GAVA MEDIA.
- [12] Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: KENCANA PRENADA MEDIA GROUP.
- [13] Suwatno, & Priansa, D. J. (2011). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: ALFABETA.
- [14] Umam, K. (2010). *Perilaku Organisasi*. Bandung: CV PUSTAKA SETIA.
- [15] Yukl, G. (2009). *Kepemimpinan dalam Organisasi*. Jakarta: INDEKS.