

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING (Studi Pada Karyawan D'Paragon Condong Catur Yogyakarta)**
*THE INFLUENCE OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP ON EMPLOYEE
PERFORMANCE WITH A WORK MOTIVATION AS AN INTERVENING VARIABLE
(Study at Employees D'Paragon Condong Catur Yogyakarta)*

Arthur Safitra Aryanda
Universitas Muhammadiyah Yogyakarta
arthur_safitra@yahoo.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk meneliti peran motivasi kerja dalam memediasi hubungan antara kepemimpinan transformasional dengan kinerja pada D'paragon Condong Catur Yogyakarta. Kinerja yaitu sebuah proses mengerjakan sesuatu dan hasil yang akan diterima yang dialami oleh karyawan D'paragon Condong Catur Yogyakarta. Kinerja perlu diperhatikan oleh perusahaan untuk menambah tingkat kepemimpinan yang transformasional dan meningkatkan motivasi kerja karyawan di dalam perusahaan.

Teknik sampel pada penelitian ini menggunakan populasi dan terkumpul 50 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Metode analisis data yang digunakan yang digunakan berupa regresi sederhana, regresi berganda, dan analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dan motivasi kerja memediasi hubungan antara kepemimpinan transformasional dengan kinerja.

Kata kunci— Kepemimpinan Transformasional, Motivasi, Kinerja

The study aims to examine the role of work motivation in mediating the relationship between transformational leadership and performance in Yogyakarta chess-leaning D'paragon. Performance is a process of working on something and the result that will be received experienced by employess of Yogyakarta's D'paragon chess-leaning. Performance needs to be considered by companies to increase the level of transformational leadership and increase employee motivation in the company.

The sample technique in this study used a population and collected 50 respondents. Technique for collecting data using a questionnaire. Data anaysis method used in the form of simple regression, multiple regression and path analysis. The result showed transformational leadership had a positive and significant effect on performance, transformational leadership had a positive and significant effect on work motivation, work motivation had a positive and significant effect on performance, and work motivation mediated the relationship between transformational leadership and performance

Keywords— Transformational Leadership, Motivation, performance

PENDAHULUAN

Dalam sebuah bisnis perusahaan, gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang harus diterapkan dalam perusahaan tersebut untuk dapat membuat perusahaan tersebut memiliki kemajuan dan arahan yang jelas, dikarenakan seorang pemimpin harus menguasai arahan tanggung jawab yang strategis dalam mencapai sebuah tujuan disebuah organisasi, maka dari itu sebuah pemimpin harus mempunyai kemampuan dan keterampilan agar dapat menguasai jabatan sebagai pimpinan untuk mempengaruhi perilaku karyawan lain untuk berfikir dan bertindak sedemikian rupa. Adapun alasan yang membuat penulis tertarik untuk meneliti ini dikarenakan setiap antar variabel yang berhubungan memiliki keterikatan dengan gejala dan fenomena yang ada pada perusahaan PT.D'paragon Condong Catur Yogyakarta.

Menurut (Yukl, G 2010) mengatakan bahwa "Gaya kepemimpinan transformasional adalah suatu keadaan dimana para pengikut dari seorang pemimpin transformasional merasa adanya kepercayaan, kesetiaan dan hormat terhadap pemimpin tersebut dan mereka termotivasi untuk melakukan lebih dari pada yang awalnya diharapkan mereka" dan menurut (Wijaya dan Supardo, 2006) mengungkapkan bahwa "Gaya kepemimpinan adalah suatu cara dan porses kompleks dimana seseorang mempengaruhi orang-orang lain untuk mencapai suatu misi, tugas atau suatu sasaran dan mengarahkan organisasi dengan cara yang lebih masuk akal". Di dalam perusahaan terdapat indikator yang bisa mempengaruhi variabel gaya kepemimpinan antara lain menurut (Yukl, G 2010) menyatakan sebagai berikut yaitu sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian.

Kemudian elemen yang bernilai penting dalam organisasi selain gaya kepemimpinan adalah motivasi kerja, motivasi kerja dianggap faktor penting dalam sebuah perusahaan dikarenakan variabel tersebut dianggap sederhana namun dapat menimbulkan sebuah adanya gejala masalah apabila tidak diterapkan dalam sebuah perusahaan, dikarenakan faktor adanya semangat motivasi yang kurang. Menurut (Wibowo, 2008) mengemukakan bahwa "Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intesitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan."

Dari kedua variabel tersebut akan dijelaskan variabel yang dihubungkan dengan variabel kinerja karyawan, kinerja karyawan sangat penting untuk diperhatikan karena dapat menciptakan sebuah tercapainya tujuan dan kemajuan perusahaan serta bertahan dan bersaing dengan perusahaan lain untuk masa mendatang, kinerja karyawan sendiri menurut (Wibowo, 2008) mengemukakan bahwa "Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut." Dan menurut (Masrukhin dan Waridin, 2004) "Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut." Adapun beberapa variabel yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai menurut (Wirawan, 2009) antara lain yaitu Gaya kepemimpinan, gaya kepemimpinan yang biasa diterapkan pimpinan kepada bawahan atau pegawai dalam rangka proses kepemimpinannya dan Motivasi kerja, motivasi kerja yang biasa diberikan pemimpin atau organisasi kepada bawahan atau pegawai.

Maka dengan penelitian ini akan dibahas bagaimana cara meningkatkan kinerja pegawai yang senantiasa dilakukan sehingga dapat mencapai sasaran pelayanan yang lebih positif bagi masyarakat, yaitu terciptanya pelayanan yang sesuai dengan standar, serta dapat menciptakan kesan yang lebih baik dan nyaman. Berdasarkan hal tersebut, menunjukkan kesenjangan (gap) terhadap apa yang seharusnya atau apa yang diharapkan organisasi (setiap pegawai harus senantiasa memiliki pemahaman yang baik terhadap apa yang telah menjadi tugas pokok dan fungsinya, untuk mendukung pelaksanaan setiap tugas yang ada) dengan apa yang sebenarnya terjadi di lapangan (masih rendahnya pemahaman tugas pokok dan fungsi dari pegawai dalam mendukung pelaksanaan tugas), yang menjelaskan bahwa kinerja pegawai belum tercapai secara optimal.

KAJIAN TEORI

1. Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil dari sebuah pekerjaan melalui kewajiban tugas yang di berikan oleh sebuah perusahaan. Di dalam manajemen sumber daya manusia, kinerja karyawan di dalam perusahaan sangat penting untuk mendukung kemajuan dari perusahaan tersebut. Salah satu penjelasan teori kinerja menurut para ahli mengatakan menurut (Wibowo, 2010) bahwa “Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.” Dan dari sumber ahli lain mengatakan bahwa kinerja karyawan menurut (Masrukhin dan Waridin, 2004) “Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.” Di dalam kinerja tentunya tidak lepas dari bagaimana perusahaan tersebut mengelola sumber daya manusia itu sendiri untuk mencapai pelayanan yang sesuai standart dan positif. Dampak kinerja bagi perusahaan sendiri adalah untuk meminimalisir kesan kerja maupun pelayanan yang buruk di dalam perusahaan yang dapat menimbulkan kerugian tersendiri bagi perusahaan tersebut dan agar terciptanya sebuah kerja sesuai dengan prosedur serta pelayanan yang sesuai standar perusahaan.

2. Gaya Kepemimpinan Transformasional

Gaya kepemimpinan transformasional adalah sebuah gaya pendekatan diri dengan cara yang memimpin dan mengarahkan karyawan dalam mewujudkan sebuah misi, tujuan serta tugas perusahaan yang bersifat berbeda yaitu kepemimpinan transformasional sendiri cenderung memilki sifat yang energik dan bersemangat dalam memimpin. Salah satu penjelasan teori gaya kepemimpinan transformasional menurut para ahli mengatakan bahwa “Kepemimpinan transformasional adalah jenis gaya kepemimpinan yang mengarah ke perubahan positif pada mereka yang mengikuti (pengikut). Pemimpin transformasional umumnya energik, antusias dan bergairah. Tidak hanya para pemimpin memperhatikan dan terlibat dalam proses, mereka juga difokuskan untuk membantu setiap anggota kelompok untuk dapat berhasil juga” (Pmcounseling, 2011). Selanjutnya (Bass dan Ruth, 2009) menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang memiliki cara tertentu untuk mempengaruhi bawahannya. Sehingga, bawahan merasa adanya kepercayaan, kebanggaan, loyalitas dan rasa hormat kepada atasan, dan mereka termotivasi untuk melakukan melebihi apa yang diharapkan. Dengan adanya gaya kepemimpinan transformasional diharapkan perusahaan tersebut mempunyai pergerakan pemimpin sangat mempengaruhi kinerja yang lebih baik dikarenakan dengan cara memimpin yang sedikit berbeda. Adapun dampak yang diciptakan dari gaya kepemimpinan transformasional sendiri adalah menciptakan gaya kepemimpinan dengan karakteristik yang karismatik sehingga menghasilkan semangat untuk berinovasi dan menentukan tujuan baru.

3. Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah sebuah keinginan dan tindakan individu untuk berubah ke arah yang lebih baik melalui dorongan dari diri sendiri. Salah satu penjelasan teori motivasi menurut para ahli mengatakan menurut (Wibowo, 2008) mengatakan bahwa “Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intesitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan.” Selanjutnya (Mangkunegara, 2007) menjelaskan bahwa “motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya”. Adapun dampak yang diciptakan dari

motivasi kerja sendiri adalah dengan semangat dan motivasi yang tinggi dalam diri seseorang akan diharapkan menimbulkan berbagai perubahan yang positif bagi karyawan maupun perusahaan tersebut, oleh karena itu motivasi sangat diperlukan dalam menunjang sebuah kinerja dan kewajiban seorang pemimpin yang harus mengarahkan agar dapat lebih membawa perubahan yang positif dengan adanya dorongan atau semangat dari motivasi.

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Penelitian yang akan dilakukan tersebut bersifat kuantitatif dikarenakan data yang diperoleh dari hasil penelitian merupakan data yang akan dianalisis secara menyeluruh kepada populasi atau sampel tertentu dengan detail dan konkrit agar menciptakan penelitian yang bisa terukur rasional dan dapat menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Penelitian ini termasuk dalam penelitian bersifat asosiatif dikarenakan penelitian ini bertujuan untuk meneliti dan mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT.D'paragon Condong Catur Yogyakarta. Teknik yang digunakan dalam pengambilan data yaitu menggunakan angket yang berupa sejumlah pertanyaan yang diberikan kepada responden untuk diisi sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.

Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT.D'paragon Condong Catur Yogyakarta yang akan diambil yaitu seluruh karyawan di PT.D'paragon Condong Catur Yogyakarta yang berjumlah 50 orang karyawan aktif.

1. Data primer

Penelitian ini menggunakan data primer dikarenakan peneliti menganalisis dari hasil penelitian melalui lapangan secara langsung pada PT.D'paragon Condong Catur Yogyakarta yang menjadi objek penelitian melalui teknik penyebaran angket.

Variabel dalam penelitian ini dijelaskan berdasarkan landasan teori yaitu gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan kinerja karyawan. Secara operasional variabel tersebut didefinisikan sebagai berikut:

Tabel 4. 1
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Dimensi	Indikator
Kinerja karyawan (Y)	Kinerja merupakan tindakan serta perilaku karyawan dalam melibatkan dirinya di organisasi untuk mencapai tujuan organisasi (Viswesvaran dan Ones, 2000)	- <i>effort</i> - <i>Job Knowledge</i> - <i>Quality</i> - <i>Quantity Compliance</i> <i>with rules and</i> <i>Interpersonal</i> (Viswesvaran dan Ones, 2000)	Giat, berinisiatif, pengetahuan pemahaman tugas, teliti, akurat, pencapaian target, paham akan aturan dan kerja sama hubungan yang baik antar karyawan

<p>Gaya kepemimpinan Transformasional (X1)</p>	<p>Gaya kepemimpinan tranformasional adalah kepemimpinan yang didasarkan pada prinsip pengembangan bawahan, pemimpin yang memiliki cara tertentu untuk mempengaruhi bawahannya sehingga terciptanya rasa kepercayaan, kebanggaan, loyalitas dan rasa hormat serta termotivasi untuk melakukan melebihi apa yang diharapkan (Bass and Avolio, 1990) dalam (Mariam, 2009)</p>	<p>- Pengaruh Ideal - Perhatian secara pribadi - Pengembangan Intelektual - Inspirasi (Bass and Avolio, 1990) dalam (Mariam, 2009)</p>	<p>Meningkatkan rasa percaya diri, kreatifitas, nyaman bekerja dengan atasan, memotivasi bawahan dan perhatian secara pribadi</p>
<p>Motivasi kerja (X2)</p>	<p>Sebuah kekuatan seseorang yang dapat menimbulkan tingkat antusias dalam melaksanakan suatu kegiatan baik bersumber dari dalam maupun luar (Amabile et all, 1994) dalam (Devi, 2009)</p>	<p>-evaluasi -efisiensi -uang dan penghargaan lainnya. (Amabile et all, 1994) dalam (Devi, 2009)</p>	<p>Pengembangan diri, kecepatan dan pemahaman dalam bekerja, <i>reward</i> dan menghindari hukuman dari atasan</p>

B. Uji Kualitas Instrumen

1. Uji validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya sebuah kuisisioner. Suatu kuisisioner dikatakan valid jika pertanyaan (indikator) pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2009), yaitu mengukur konstruk atau variabel yang di teliti periset.

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai *r* hitung (untuk setiap butir pertanyaan dapat dilihat pada kolom *corrected item-total correlations*), dengan *r* tabel dengan mencari *degree of freedom* ($df = N - k$), dalam hal ini *N* adalah jumlah sampel, dan *k* adalah

jumlah variabel independen penelitian. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan bernilai positif, maka pertanyaan (indikator) tersebut dikatakan valid dan kriteria yang ditetapkan untuk mengukur valid tidaknya suatu data yaitu apabila nilai sig kurang dari 0,05 ($\alpha = 5\%$), maka pernyataan dinyatakan valid. Jika nilai signifikansi $> 0,05$ ($\alpha = 5\%$), maka pernyataan dinyatakan tidak valid. (Ghozali, 2009).

2. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiono (2014) uji reliabilitas adalah serangkaian alat pengukuran yang memiliki konsistensi bila pengukuran yang dilakukan dengan alat ukur itu dilakukan secara berulang. Uji reliabilitas dapat dilakukan dengan menghitung Cronbach Alpha masing-masing item dengan bantuan SPSS. Suatu instrumen dikatakan reliabel jika mempunyai nilai alpha positif dan lebih besar dari 0,6. Dimana semakin besar nilai alpha, maka alat pengukur yang digunakan semakin handal (reliable).

C. Teknik Analisis

Teknik analisis penelitian ini menggunakan skala likert dengan alternatif skor nilai 1 sampai 5 untuk mengukur sikap dan pendapat responden. Pendapat yang paling positif diberi skor 5 (sangat setuju), dan pendapat yang paling negatif diberi angka 1 (sangat tidak setuju). Dengan alasan agar responden lebih mudah dalam menentukan pilihan jawaban, karena peneliti meyakini bahwa responden telah familiar dengan angka tersebut.

1. Uji Hipotesis

Mediasi atau intervening merupakan variabel perantara yang berfungsi memediasi hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Untuk menguji pengaruh variabel mediasi digunakan metode analisis jalur (path analysis). Analisis jalur sendiri tidak dapat menentukan hubungan sebab akibat dan tidak dapat digunakan sebagai substitusi bagi peneliti untuk melihat hubungan kausalitas antar hubungan. Yang dapat dilakukan oleh analisis jalur adalah menentukan pola hubungan antara tiga atau lebih variabel dan tidak dapat digunakan untuk mengkonfirmasi atau menolak hipotesis kasualitas imajiner.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja

Hasil pengujian hipotesis ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan dengan taraf signifikansi 0,045 dan dengan nilai $\beta = 0,252$ antara kepemimpinan transformasional terhadap kinerja. Hal ini berarti semakin tinggi gaya kepemimpinan transformasional yang dimiliki seseorang pemimpin maka akan mempengaruhi tingkat kinerja atau keinginan karyawan untuk melakukan kinerja yang terbaik. Hal ini menunjukkan hipotesis yang menyatakan kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja diterima atau terbukti.

2. Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap motivasi

Hasil pengujian hipotesis ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan dengan taraf signifikansi 0,000 dan dengan nilai $\beta = 0,612$ antara kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja. Hal ini berarti semakin tinggi kepemimpinan transformasional yang dimiliki seseorang pemimpin maka akan mempengaruhi tingkat motivasi kerja karyawan. Hal ini menunjukkan hipotesis yang menyatakan kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja di terima atau terbukti.

3. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja

Hasil pengujian hipotesis ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan dengan taraf signifikansi 0,000 dan dengan nilai $\beta = 0,567$ antara motivasi kerja terhadap

kinerja. Hal ini berarti semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki seseorang karyawan maka akan mempengaruhi tingkat kinerja atau keingan karyawan untuk mencapai dan mengerjakan sesuatu di dalam perusahaan. Hal ini menunjukkan hipotesis yang menyatakan motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja diterima atau terbukti.

4. Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi

Hasil pengujian hipotesis ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh mediasi dengan nilai pengaruh tidak langsung sebesar $\beta = 0,567$ dan pengaruh langsung dengan nilai $\beta = 0,252$. Hal ini berarti kinerja karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan baik di dalam perusahaan dipengaruhi langsung oleh kepemimpinan transformasional dan di mediasi oleh motivasi yang tinggi. Semakin tinggi kepemimpinan transformasional yang dimiliki oleh seorang pemimpin maka akan mempengaruhi tingkat kinerja karyawan melalui motivasi kerja. Hal ini menunjukkan hipotesis yang menyatakan motivasi kerja memediasi pengaruh antara kepemimpinan transformasional terhadap kinerja diterima atau terbukti.

KESIMPULAN

1. Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
2. Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi.
3. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
4. Motivasi kerja menjadi mediasi antara kepemimpinan transformasional terhadap kinerja.

SARAN

1. Saran bagi D'Paragon Condong Catur Yogyakarta sebagai berikut:
 - a. Pengelola D'Paragon Condong Catur Yogyakarta dapat sering mengadakan atau membuka diskusi untuk membicarakan permasalahan dan kenyamanan kerja dan apabila diperlukan meminta karyawan untuk memberikan ide atau solusi untuk permasalahan yang ada. Sehingga diharapkan akan timbul perasaan terbuka antara karyawan dengan pimpinan dan dapat lebih meminimalisir ketidakpahaman tupoksi (tugas pokok dan fungsi) terhadap pekerjaan yang terjadi.
 - b. Pengelola D'Paragon Condong Catur Yogyakarta sebaiknya disarankan untuk menumbuhkan rasa kesatuan, kebersamaan dan kekeluargaan antar karyawan. Misalnya melalui seminar, outbond atau acara wisata lainnya. Sehingga diharapkan akan timbul bentuk kerja sama yang kuat antar karyawan dalam melaksanakan pekerjaan mereka, dan karyawan akan merasa menikmati serta termotivasi dalam bekerja dengan teman-temannya yang akan memberikan dampak positif terhadap pekerjaannya.
2. Bagi peneliti selanjutnya
Peneliti selanjutnya dapat diharapkan mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan metode lain dalam melakukan penelitian dan dengan menambahkan variabel yang saling terhubung, sehingga hasil yang di dapat akan lebih bervariasi. Peneliti selanjutnya dapat bekerja sama dengan perusahaan untuk menentukan waktu yang tepat agar lebih memahami masalah apa saja yang keluar di lain hari pada perusahaan tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Amabile, T. M, Hill, K. G, Hennessy, B. A and Tighe, E. M. (1994). The Work Preference Inventory: Assessing Intrinsic and Extrinsic Motivational Orientations, Vol. 66, No. 5. America
- Aries Susanty dan Sigit Wahyu Baskoro. (2012). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP DISIPLIN KERJA SERTA DAMPAKNYA PADA KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA PT. PLN (PERSERO) APD SEMARANG), Vol. VII, No. 2. Universitas Diponegoro
- Arnold, K. A , Nick, T, Barling, J, Kelloway, E, K and McKee, C. M. (2007). *Transformational Leadership and Psychological Well-Being: The Mediating Role of Meaningful Work*, Vol. 12, No. 3. America
- Avolio B. J, Taly Dvir Dov Eden and Boas Shamir. (2002). IMPACT OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP ON FOLLOWER DEVELOPMENT AND PERFORMANCE: A FIELD EXPERIMENT, Vol. 45, No. 4
- Avolio B.J dan Yammarino F.J. (Eds.), *Transformational and charismatic leadership: The road ahead 10th anniversary edition* (2 ed., Vol.5, pp.433 -436)
- Bakker, A.B, Matthijs, P, Jong, S. B. D and Jansen, P. G. W (2011). *Motivating Employees to Work Beyond Retirement: A Multi-Level Study of the Role of I-Deals and Unit Climate*, Vol.49, No.2. Amsterdam
- Barbuto, J. E , (2005). *Motivation and Transactional, Charismatic, and Transformational Leadership: A Test of Antecedents*, Vol 11, Number 4. Nebraska
- Bass, B.M. dan Avolio, B. J (1990). Transformational leadership development: Manual for the multifactor leadership questionnaire
- Bass, B. M, Avolio, B. J, Jung, D. I and Berso, Y. (2003). *Predicting Unit Performance by Assessing Transformational and Transactional Leadership*, Vol. 88, No. 2. America
- Bass, B.M dan Ruth Bass, (2009). *The Best Handbook of Leadership: Theory research and Management Application. Fourth Edition*, Free Pass New York London Toronto Sidney
- Buble, M. (2014) *The relationship between managers leadership styles and motivation*, Vol. 19. Croatia
- Colquitt, Lepine, Wesson, 2009. *Organizational Behavior Improving Performance and Commitment in The Workplace, Mc Graw Hill International Edition*
- Devi, Eva Kris Diana, 2009. Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Outsourcing PT. Semeru Karya Buana Semarang). Tesis. Universitas Diponegoro

- Dzikillah Rizqi Amalia, Bambang Swasto dan Heru Susilo. (2016) PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP MOTIVASI KERJA DAN KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Karyawan Pabrik Gula Kebon Agung Malang), Vol. 36, No. 1. Universitas Brawijaya
- Ellemers, N, Gilder, D. D and Haslam, S. A (2004). *MOTIVATING INDIVIDUALS AND GROUPS AT WORK: A SOCIAL IDENTITY PERSPECTIVE ON LEADERSHIP AND GROUP PERFORMANCE*, Vol. 29, No. 3. Amsterdam
- Ghozali, I. (2009) Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS Edisi Keempat, Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang
- Grant, A. M. (2008). *Does Intrinsic Motivation Fuel the Prosocial Fire? Motivational Synergy in Predicting Persistence, Performance, and Productivity*, Vol. 93, No. 1. University of North Carolina at Chapel Hill
- Hartono, J. (2004) Metodologi Penelitian Bisnis: Salah Kaprah dan Pengalaman-pengalaman, Penerbit BPFE UGM
- Kark, R and Dijk, D. V. (2007). *MOTIVATION TO LEAD, MOTIVATION TO FOLLOW: THE ROLE OF THE SELF- REGULATORY FOCUS IN LEADERSHIP PROCESSES*, Vol. 32, No. 2. Bar-Ilan University
- Mangkunegara, A.A.P dan Rela Agustin. (2016) *Effect of Training, Motivation and Work Environment on Physicians' Performance*. Vol. 5, No. 1. Mercu Buana University
- Mangkunegara, A.A.P. (2007) Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Ke Tujuh PT.Remaja Rosdakarya. Bandung
- Mariam, Rani. 2009. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening. Tesis. Universitas Diponegoro. Semarang
- Mashrukin dan Waridin. (2004) Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai. EKOBIS. Vol.7 No.2
- Maulizar, Said Musnadi dan Mukhlis Yunus. (2012) PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL DAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK SYARIAH MANDIRI CABANG BANDA. Vol. 1, No. 1. Universitas Syiah Kuala
- Munparidi. (2012) PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, PELATIHAN, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM TIRTA MUSI KOTA PALEMBANG.

- Piccolo and Colquitt. (2006) *TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP AND JOB BEHAVIORS: THE MEDIATING ROLE OF CORE JOB CHARACTERISTICS*, Vol. 49, No. 2. Univeristy of Florida
- Piccolo, R.F., Greenbaum, R., Den Hartog, D. N., and Folger, R. (2010) *The Relationship Between Ethical Leadership and Core Job Characteristic. Journal of Organizational Behavior*. Vol.31, 259-278
- Pmcounseling. (2011) *What is Transformational Leadership*. Retrieved from <http://pmcounseling.wordpress.com/tag/idealized-influence>
- Putri Indah PR, Hari Susanto dan Widayanto. (2016) Pengaruh Keepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Adhi Baskoro Perkasa Pangkalanbun. Diponegoro Journal Of Social And Political Of Science
- Robbins, S.P and Timothy A.J. (2015) *Perilaku Organisasi*, Penerbit Salemba Empat Edisi 16
- Sinungan, M. (2003) *Produktivitas Apa dan Bagaimana Bandung*: Bumi Aksara
- Sugiyono. (2009) *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Timothy, A. J and Piccolo, F. R (2004). *Transformational and Transactional Leadership: A Meta-Analytic Test of Their Relative Validity*, Vol. 89. Florida
- Tjahjono, H. K, Meise Satriani dan Qurattul Aini. (2013) PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, KEADILAN DISTRIBUTIF DAN PROSEDURAL KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PERAWAT DI RSU PKU MUHAMMADIYAH BANTUL. University of Muhammadiyah Yogyakarta
- Tri Fitriani, Muh Idris dan H. A Arifadun Mane. (2016) PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP MOTIVASI KERJA (Study Kasus Badan Pemberdayaan Masyarakat Kab.Kepulauan Selayar), Vol. 3, No. 006. Unibos Makassar
- Viswesvaran, C and Ones, D. S. (2010) *Perspectives on Models of Job Performance*
- Wibowo. (2008) *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Penerbit Rajagravindo Persada.
- Wijaya, B dan Supardo, S. (2006) *Kepemimpinan Dasar-dasar dan Pengembangannya*. Yogyakarta: CV. Andi offset.
- Wirawan. (2009) *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat
- Yukl, G. (2010) *Kepemimpinan*. Edisi pertama. Yogyakarta: Graha ilmu
- Zhang, X. and Bartol, K. M. (2010). *LINKING EMPOWERING LEADERSHIP AND EMPLOYEE CREATIVITY: THE INFLUENCE OF PSYCHOLOGICAL EMPOWERMENT, INTRINSIC MOTIVATION, AND CREATIVE PROCESS ENGAGEMENT*, Vol. 53, No. 1. American