KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi pada PT. Asco Dwi Mobillindo Ahmad Yani Bandung)

Oleh:

DARWIN CAHYADI

Universitas Komputer Indonesia
e-mail : darwincahyadii@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Kepemimpinan Transformasional, Komunikasi Organisasi dan Kinerja Karyawan, juga untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan Transformasional, dan Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Karyawan secara parsial pada PT. Asco Dwi Mobillindo Ahmad Yani Bandung. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dan metode verifikatif. Penarikan sampel dilakukan melalui sampel jenuh (sensus) sebanyak 41 orang karyawan PT. Asco Dwi Mobillindo Ahmad Yani Bandung. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara dan kueisoner. Pengujian statistik yang digunakan adalah analisis regresi linier, uji asumsi klasik, analisis korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis dengan menggunakan uji t (parsial) dan dihitung menggunakan aplikasi SPSS 21.0 *for windows.* Hasil penelitian, uji hipotesis membuktikan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan komunikasi organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan; variabel yang paling mempengaruhi kinerja karyawan adalah komunikasi organisasi.

Kata Kunci: Kepemimpinan Transformasional, Komunikasi Organisasi, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims is to determine the Transformational Leadership, Organizational Communication and Employee Performance, also to determine the effect Transformational Leadership, and Organizational Communication towards Employee Performance partially in PT. Asco Dwi Mobillindo Ahmad Yani Bandung.The method use is descriptive and verificative method. Sampling technique was saturated samples (census) as many as 41 employees at PT. Asco Dwi Mobillindo Ahmad Yani Bandung. Data collection is done through observation, interview and kueisoner. Statistical testing used multiple linear regression analysis, the classical assumption test, correlation analysis, coefficient of determination and hypothesis test by using uji t (partial) and calculated using the SPSS 21.0 application for windows. The results of the study, the hypothesis prove transformational leadership influence significantly to the employee performance and organizational communication influence significantly to the employee performance. From both the variables most affect employee performance is organizational communication.

Keywords: Transformational Leadership, Organizational Communication, Employee Performance

PENDAHULUAN
Latar Belakang

Zaman sekarang ini dalam sebuah organisasi atau perusahaan, sumber daya manusia dianggap sebagai unsur yang sangat penting dalam proses pengembangan suatu usaha. Perkembangan usaha suatu organisasi akan terealisasi apabila sumber daya manusianya berkualitas. Selain sumber daya manusia ada pula faktor penting lain yaitu faktor seorang pemimpin. Suatu organisasi akan berhasil atau bahkan gagal sebagian besar ditentukan oleh kepemimpinan (Thoha, 2004 dalam Tria Mondiani, 2012). Peran seorang pemimpin dibutuhkan

untuk mempengaruhi bawahannya dan menyertakan bawahan secara langsung dalam mencapai tujuan tersebut melalui gaya kepemimpinan yang sesuai, hal ini diperlukan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan di dalam organisasi atau perusahaan.

Kepemimpinan transformasional mendasarkan diri pada prinsip pengembangan bawahan (*follower development*). Pemimpin mengembangkan dan mengarahkan potensi dan kemampuan bawahan untuk mencapai bahkan melampaui tujuan organisasi (Dvir 2002 dalam Maulizar *et all*, 2012). Pada PT. Asco Dwi Mobillindo Ahmad Yani Bandung pimpinan belum berkesempatan untuk menggali ide kreatif dari semua karyawan dalam bekerja karena keterbatasan waktu juga kesibukan pekerjaan dari kepala bengkel. Karyawan juga untuk saat ini hanya bekerja dengan sesuai prosedur yang telah ditetapkan yaitu PKB (Perintah Kerja Bengkel). Hal tersebut membuat karyawan hanya bekerja sesuai dengan perintah dan tidak dapat melakukan mencoba hal yang baru dalam bekerja. Selain itu karyawan masih ada yang merasa belum mendapatkan perhatian dari pimpinan dalam bekerja karena pimpinan mengepalai 2 bengkel resmi di Cabang Bandung. Hal ini pun membuat pimpinan harus membagi waktunya untuk berada di 2 bengkel cabang yang ada di Bandung dan lebih memprioritaskan cabang yang lebih membutuhkan. Karenanya kepala bengkel sebagai pimpinan belum dapat memberikan perhatian secara individu kepada semua karyawan. Sebagai seorang pimpinan, semua hal mengenai kebijakan, keputusan, informasi atau berita apapun yang dibuat pimpinan terkait kebaikan perusahaan harus dikomunikasikan dengan baik kepada bawahaannya, agar bawahannya pun mengerti dan mampu bekerja dengan baik.

Komunikasi menjadi hal yang sangat penting bagi manusia. Manusia pernah berada di zaman dimana komunikasi menjadi hal yang sulit, sedangkan manusia di dalam kehidupannya harus berkomunikasi untuk saling berinteraksi. Komunikasi organisasi dalam sebuah perusahaan menjadi hal yang sangat perlu diperhatikan oleh seluruh karyawan maupun atasan. Sebab, jika komunikasi dapat berjalan dengan baik maka kinerja yang dihasilkan akan bertambah baik (Antony Akhmad, 2013:4). Dengan komunikasi dapat menyambungkan antara atasan dengan bawahan, tidak hanya itu komunikasi juga menjadi penyambung di semua lini organisasi atau perusahaan. Komunikasi organisasi yang kurang baik akan berdampak terhadap kehidupan di dalam organisasi. Beberapa karyawan di PT. Asco Dwi Mobillindo Ahmad Yani Bandung merasa masih belum dapat menjalin komunikasi dengan pimpinan, karena tidak semua karyawan berani berbicara langsung dengan pimpinan. Selain itu komunikasi antar karyawan dirasakan masih belum berjalan sebagaimana mestinya rekan kerja, karena ada banyak karyawan pindahan dari bengkel cabang lain yang telah tidak beroperasi dan dipindahkan ke PT. Asco Dwi Mobillindo Ahmad Yani Bandung dan masih perlu beradaptasi dengan karyawan lama. Apabila terjalin suatu komunikasi yang baik antara atasan dengan bawahan ataupun semua elemen yang ada dalam organisasi dapat meningkatkan saling pengertian, kerjasama dan juga peningkatan di dalam kinerja karyawan dalam organisasi atau perusahaan.

Kinerja karyawan mengarah kepada prestasi kerja karyawan yang dapat diukur berdasarkan kriteria ataupun standar yang telah ditetapkan suatu organisasi atau perusahaan. Kinerja dari seorang karyawan sangat penting untuk perusahaan mencapai tujuannya. Apabila kinerja karyawan bagus maka akan berdampak bagi perusahaan dalam usaha mencapai tujuan yang optimal. Terdapat beberapa kendala yang terkadang terjadi yang dapat menghambat kinerja dari karyawan PT. Asco Dwi Mobillindo. Pekerjaan yang diselesaikan oleh karyawan terkadang belum tepat waktu tergantung dari kesulitannya. Selain itu hampir semua karyawan pernah melakukan telat atau absen pada jam kerja karena menurut karyawan semua karyawan pasti pernah melakukan telat.

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini ditujukan untuk mengetahui :

1. Kepemimpinan Transformasional pada PT. Asco Dwi Mobillindo Ahmad Yani Bandung.
2. Komunikasi Organisasi pada PT. Asco Dwi Mobillindo Ahmad Yani Bandung.
3. Kinerja Karyawan pada PT. Asco Dwi Mobillindo Ahmad Yani Bandung.
4. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asco Dwi Mobillindo Ahmad Yani Bandung.
5. Pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asco Dwi Mobillindo Ahmad Yani Bandung.

KAJIAN PUSTAKA

Kepemimpinan Transformasional

Menurut Bass dan Riggio (dalam Bahar Setiawan dan Muhith, 2013:99) menjelaskan bahwa Kepemimpinan Transformasional adalah pemimpin yang dapat merangsang dan mengilhami pengikutnya untuk mencapai hasil yang lebih baik lagi dan juga dapat membantu pengikut untuk tumbuh dan berkembang, juga menanggapi kebutuhan pengikut secara individual dengan menyelaraskan visi, misi serta tujuan.

Bass dan Riggio (dalam Bahar Setiawan dan Muhith, 2013:98) menuturkan ada empat komponen kepemimpinan transformasional, yaitu:

1. Pengaruh Idealis.
2. Motivasi yang memberi inspirasi
3. Stimulasi Intelektual.
4. Pertimbangan individual.

Komunikasi Organisasi

Menurut Pace dan Faules (2010:31) pengertian dari komunikasi organisasi adalah pertunjukan dan penafsiran pesan di antara unit-unit komunikasi yang merupakan bagian dari suatu organisasi tertentu.

Menurut Pace dan Faules (2010:184) ada empat arah formal aliran komunikasi dalam sebuah organisasi, yaitu:

1. Komunikasi ke Bawah
2. Komunikasi ke Atas
3. Komunikasi Horisontal
4. Komunikasi Lintas Saluran

Kinerja Karyawan

Menurut Bernadin dan Russel (1998: 239 dalam Ayu Putu Putri Garini *et all*, 2016) menyatakan bahwa kinerja adalah pencatatan *outcome* yang dihasilkan pada fungsi atau aktivitas pekerjaan secara khusus selama periode waktu tertentu.

John Bernadin (2001:93 dalam Hairy Anshari *et all*, 2014) menyatakan ada enam indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan secara individu, antara lain sebagai berikut :

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Ketepatan Waktu
4. Efektivitas
5. Kemandirian
6. Komitmen Kerja

Teori Penghubung Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan

Seorang pemimpin dalam organisasi memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Pentingnya kepemimpinan transformasional menurut Gary Yukl (2012) dalam Ayu Putu Putri Garini, *et all* (2016) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional lebih meningkatkan motivasi dan kinerja pengikut, karena menyerukan nilai moral dari pengikut dalam upayanya untuk meningkatkan kesadaran mereka tentang masalah etis dan untuk memobilisasi energi dan sumber daya untuk mereformasi institusi.

Teori Penghubung Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Komunikasi mempunyai peran penting dalam organisasi, pimpinan dalam menyampaikan suatu kepada bawahan perlu adanya komunikasi yang baik dan tidak ada hambatan dalam prosesnya, bila komunikasi dalam organisasi baik maka akan meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan. Kezia Alfarilka Mangiri (2015) menyatakan dalam penelitiannya bahwa hubungan komunikasi organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah hal yang penting untuk memajukan sebuah perusahaan, dengan adanya komunikasi organisasi yang baik antara pimpinan ke karyawan, karyawan ke pimpinan, dan ke sesama karyawan sederajat maka semua persoalan dalam pekerjaan akan cepat untuk ditindaklanjutkan.

Hipotesis

Menurut Sugiyono (2013:96) pengertian hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan.

Berdasarkan kerangka pemikiran dan rumusan masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, hipotesis sementara dalam memecahkan masalah tersebut, bahwa :

H1 : Kepemimpinan Transformasional pada PT. Asco Dwi Mobillindo Ahmad Yani Bandung cukup efektif.

H2 : Komunikasi Organisasi pada PT. Asco Dwi Mobillindo Ahmad Yani Bandung cukup efektif.

H3 : Kinerja Karyawan pada PT. Asco Dwi Mobillindo Ahmad Yani Bandung cukup optimal.

H4 : Kepemimpinan Transformasional secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asco Dwi Mobillindo Ahmad Yani Bandung.

H5 : Komunikasi Organisasi secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asco Dwi Mobillindo Ahmad Yani Bandung.

METODE PENELITIAN

Metode penelitan Menurut Sugiyono (2013:2) adalah cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dan verifikatif.

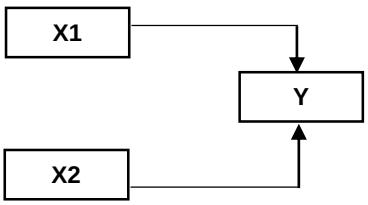
Menurut Sugiyono (2005:21) dalam Umi Narimawati *at all* (2010:29) Metode deskriptif adalah metode yang digunakan untuk menggambarkan atau menganalisis suatu hasil penelitian tetapi tidak digunakan untuk membuat kesimpulan yang lebih luas.

Sedangkan metode verifikatif menurut Mashuri (2008:45) dalam Umi Narimawati (2010:29) yaitu memeriksa benar tidaknya apabila dijelaskan untuk menguji suatu cara dengan atau tanpa perbaikan yang telah dilaksanakan di tempat lain dengan mengatasi masalah yang serupa dalam kehidupan.

Desain Penelitian

Menurut Jonathan Sarwono (2006:27) menjelaskan desain penelitian adalah bagaikan alat penuntun bagi peneliti dalam melakukan proses penentuan instrumen pengambilan data, penentuan sampel, koleksi data dan analisisnya.

Desain penelitian pada penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Desain Penelitian

Keterangan:
X1 = Kepemimpinan Transformasional
X2 = Komunikasi Organisasi
Y = Kinerja Karyawan

Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian adalah primer dan sekunder. Menurut Sugiyono (2009:137) data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Sedangkan sumber data sekunder menurut Sugiyono (2009:137) adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data primer dalam penelitian ini diperoleh melalui wawancara kepada kepala bengkel dan juga karyawan dan kuesioner kepada karyawan pada PT. Asco Dwi Mobillindo Ahmad Yani. Sedangkan Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dengan cara membaca, mempelajari dan memahami melalui media lain yang

bersumber dari berbagai tulisan buku, jurnal, artikel maupun internet untuk mendukung penelitian ini.

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2011:80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Asco Dwi Mobillindo Ahmad Yani Bandung sebanyak 41 orang karyawan.

Menurut Sugiyono (2011:81) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik sampling yang digunakan adalah dengan menggunakan sampling jenuh (sensus). Menurut Sugiyono (2011:85) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Sesuai uraian tersebut sampel yang digunakan dalam penelitian adalah semua anggota populasi yaitu sebanyak 41 orang karyawan PT. Asco Dwi Mobillindo Ahmad Yani Bandung.

Uji Validitas

Menurut Azwar (2007:89) Uji validitas digunakan untuk mengukur sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam fungsi ukurnya. suatu penelitian dikatakan valid apabila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti serta memiliki nilai r-hitung > r-tabel (0,361).

Uji validitas item dalam penelitian ini menggunakan rumus korelasi *Product Moment* dari Pearson sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n(\sum X^2) - (\sum X)^2\}\{n(\sum Y^2 - (\sum Y^2)\}}}$$

Keterangan:

r = Koefisien validitas item yang dicari
X = Skor yang diperoleh subjek seluruh item
Y = Skor total
$\sum X$ = Jumlah skor dalam distribusi X
$\sum Y$ = Jumlah skor dalam distribusi Y
$\sum X^2$ = Jumlah kuadrat dalam skor distribusi X
$\sum Y^2$ = Jumlah kuadrat dalam skor distribusi Y
n = Banyaknya responden

Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2011:183) reliabilitas adalah pengukuran yang berkali-kali menghasilkan data yang sama atau konsisten. Dalam penelitian ini, untuk menguji tingkat konsistensi dari alat ukur penelitian digunakan metode *alpha cronbach*. Rumus alpha cronbach adalah sebagai berikut:

$$\alpha = \left[\frac{k}{k-1}\right]\left[1\frac{\sum S_j^s}{S_x^2}\right]$$

Keterangan :

α = Nilai Alpha Cronbach
k = banyaknya item pertanyaan
S_j^2 = varian item pertanyaan
S_x^2 = varian skor tes.

Suatu konstruk dapat diterima jika memilki nilai koefisien reliabilitas yang lebih besar atau sama dengan 0,7. Hasil perhitungan koefisien reliabilitas dapat dilhat pada tabel berikut:

Tabel 1. Hasil Pengujian Reliabilitas Instrumen

Variabel	Koefesien Reliabilitas	r-kritis	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional (X_1)	0,890	0,700	Reliabel
Komunikasi Organisasi (X_2)	0,880	0,700	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,883	0,700	Reliabel

Dari hasil pengujian reliabilitas instrumen di atas, terlihat bahwa nilai koefisien reliabilitas yang diperoleh masing-masing variabel > 0,7 yang menunjukan bahwa alat ukur yang digunakan sudah menunjukan keandalannya sehingga sudah memenuhi syarat untuk digunakan dalam penelitian.

Uji MSI

Untuk dapat diolah menjadi analisis regresi, data ordinal yang biasanya didapat dengan menggunakan skala likert, dll (skor kuesioner), maka terlebih dahulu data ini harus ditransformasikan menjadi data interval salah satu cara yang dapat digunakan adalah Method of Succesive Interval (MSI).

Rancangan Analisis dan Pengujian Hipotesis

Analisis Deskriftif

Analisis deskriptif dilakukan untuk menjawab rumusan masalah pertama dan kedua dengan menyusun tabel frekuensi distribusi untuk mengetahui apakah tingkat perolehan nilai (skor) variabel penelitian masuk kategori : sangat baik, baik, cukup baik, tidak baik, dan sangat tidak baik. Untuk menetapkan peringkat dalam setiap variabel penelitian dapat dilihat dari perbandingan antara skor aktual dengan skor ideal.

Apabila digambarkan dengan rumus, maka akan tampak seperti di bawah ini :

$$\% \text{ Skor aktual} = \frac{\text{Skor Aktual}}{\text{Skor ideal}} \text{ X } 100\%$$

Keterangan:

a. Skor aktual adalah jawaban seluruh responden atas kuesioner yang telah diajukan.
b. Skor ideal adalah skor atau bobot tertinggi atau semua responden diasumsikan memilih jawaban dengan skor tertinggi.

Selanjutnya hasil perhitungan perbandingan antara skor aktual dengan skor ideal dikontribusikan sebagai berikut:

Tabel 2.
Kriteria Skor Jawaban Responden Berdasarkan Persentase Skor Aktual

No	Persentase Skor	Kategori Skor
1	20,00 – 36,00	Tidak Baik
2	36,01 – 52,00	Kurang Baik
3	52,01 – 68,00	Cukup Baik
4	68,01 – 84,00	Baik
5	84,01 – 100	Sangat Baik

Sumber : Umi Narimawati (2007)

Analisis Verifikatif

Persamaan Regresi Linear Berganda

Dalam penelitian ini, persamaan regresi linear berganda digunakan untuk membuktikan sejauh mana hubungan pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Komunikasi Organisasi

secara parsial terhadap Kinerja Karyawan. Persamaan analisis regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X2 + \varepsilon$$

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan
X1 = Kepemimpinan Transformasional
X2 = Komunikasi Organisasi
α = Konstanta intersep
β_1 = Angka arah atau koefisien regresi Kepemimpinan Transformasional yang menunjukan angka peningkatan atau penurunan variabel dependen yang didasarkan *variable* independen. Bila β+ (positif) maka naik sedangkan β- (negatif) maka terjadi penurunan.
β_2 = Angka arah atau koefisien regresi Komunikasi Organisasi yang menunjukan angka peningkatan atau penurunan variabel dependen yang didasarkan variabel independen. Bila β+ (positif) maka naik sedangkan β- (negatif) maka terjadi penurunan.
ε = Faktor-faktor lain yang mempengaruhi Kinerja Karyawan

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan prasyarat analisis regresi berganda. Sebelum melakukan pengujian hipotesis yang diajukan dalam penelitian perlu dilakukan pengujian asumsi klasik yang meliputi: uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas. Ada beberapa langkah akan diteliti, antara lain:

Uji Normalitas

Menurut Imam Ghozali (2011: 160-165) Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Untuk menguji apakah data berdistribusi normal atau tidak dilakukan uji statistik Kolmogorov-Smirnov Test. Residual berdistribusi normal jika memiliki nilai signifikansi >0,05.

Uji Multikolinieritas

Menurut Imam Ghozali (2011: 105-106) uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Untuk menguji multikolinieritas dengan cara melihat nilai VIF masing-masing variabel independen, jika nilai VIF < 10, maka dapat disimpulkan data bebas dari gejala multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas menurut Imam Ghozali (2011: 139-143) bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Pengujian pada penelitian ini menggunakan Grafik Plot antara nilai prediksi variabel dependen yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Tidak terjadi heteroskedastisitas apabila tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y.

Analisis Korelasi

Analisis korelasi bertujuan untuk mengukur kekuatan asosiasi (hubungan) linear antara dua variabel. Berikut rumus koefisien korelasi Pearson:

$$\mathrm{r} = \frac{\mathrm{n}\Sigma\mathrm{xy} - (\Sigma\mathrm{x})(\Sigma\mathrm{y})}{\sqrt{\{\mathrm{n}\Sigma\mathrm{x}^2 - (\Sigma\mathrm{x})^2\}\{\mathrm{n}\Sigma\mathrm{y}2 - (\Sigma\mathrm{y})2\}}}$$

Dimana: $-1 \leq r \leq +1$
r = koefisien korelasi
x = variabel independen
y = variabel dependen
n = jumlah responden

Koefisien Determinasi

Persentase peranan semua variabel bebas atas nilai variabel bebas ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi (R^2). Semakin besar nilainya maka menunjukkan bahwa persamaan regresi yang dihasilkan baik untuk mengestimasi variabel terikat. Hasil koefisien determinasi ini dapat dilihat dari perhitungan dengan SPSS atau secara manual dapat dari R^2 = SSreg/Sstot.

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

Dimana:
Kd = Koefisien determinasi
r = Koefisien korelasi

Pengujian Hipotesis

Hipotesis yang akan digunakan dalam penelitian ini berkaitan dengan ada tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Hipotesis nol (H0) tidak terdapat pengaruh yang signifikan dan Hipotesis alternatif (Hi) menunjukkan adanya pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji hipotesis parsial.

Pengujian Secara Parsial (Uji T)

Menurut Imam Ghozali (2011: 98), uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen.

Rumus uji t yang digunakan adalah :

$$t\ hitung\ (x_{1,2}) = \frac{b_{1,2}}{se(b_{1,2})}$$

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif Kepemimpinan Transformasional

Untuk mengetahui gambaran penerapan kepemimpinan transformasional secara menyeluruh pada PT Asco Dwi Mobillindo Ahmad Yani Bandung, berikut rekapitulasi dari hasil tanggapan responden mengenai kepemimpinan transformasional.

Tabel 3.
Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Kepemimpinan Transformasional

No	Indikator	Skor Aktual	Skor Ideal	%	Kategori
1	Pengaruh Idealis	256	410	62,44	Cukup
2	Motivasi yang memberi Inspirasi	248	410	60,49	Cukup
3	Stimulasi Intelektual	233	410	56,83	Cukup
4	Pertimbangan Individual	244	410	59,51	Cukup
Total		**981**	**1640**	**59,82**	Cukup

Sumber: Hasil Pengolahan Data Kuesioner, 2017.

Secara keseluruhan dari tabel tersebut terlihat bahwa nilai persentase yang diperoleh adalah sebesar 59,82%. Berdasarkan hasil tersebut terlihat bahwa nilai persentase tertinggi diperoleh sebesar 62,44% berkenaan dengan pengaruh idealis, sedangkan nilai persentase

terendah diperoleh sebesar 56,83% berkenaan dengan stimulasi intelektual. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa kepemimpinan transformasional yang diterapkan dilingkungan PT. Asco Dwi Mobillindo Ahmad Yani Bandung dinilai cukup efektif.

Analisis Deskriptif Komunikasi Organisasi

Untuk mengetahui gambaran penerapan komunikasi organisasi secara menyeluruh pada PT Asco Dwi Mobillindo Ahmad Yani Bandung, berikut rekapitulasi dari hasil tanggapan responden mengenai komunikasi organisasi.

Tabel 4.
Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Komunikasi Organisasi

No	Indikator	Skor Aktual	Skor Ideal	%	Kategori
1	Komunikasi ke bawah	264	410	64,39	Cukup
2	Komunikasi ke atas	236	410	57,56	Cukup
3	Komunikasi horisontal	242	410	59,02	Cukup
4	Komunikasi lintas saluran	246	410	60,00	Cukup
Total		**988**	**1640**	**60,24**	Cukup

Sumber: Hasil Pengolahan Data Kuesioner, 2017.

Secara keseluruhan dari tabel tersebut terlihat bahwa nilai persentase yang diperoleh adalah sebesar 60,24%. Berdasarkan hasil tersebut terlihat bahwa nilai persentase tertinggi diperoleh sebesar 64,39% berkenaan dengan komunikasi kebawah, sedangkan nilai persentase terendah diperoleh sebesar 57,56% berkenaan dengan komunikasi keatas. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa komunikasi organisasi yang berjalan di PT. Asco Dwi Mobillindo Ahmad Yani Bandung dinilai cukup efektif.

Analisis Deskriptif Kinerja Karyawan

Untuk mengetahui kinerja karyawan secara menyeluruh pada PT Asco Dwi Mobillindo Ahmad Yani Bandung, berikut rekapitulasi dari hasil tanggapan responden mengenai kinerja karyawan.

Tabel 5.
Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Karyawan

No	Indikator	Skor Aktual	Skor Ideal	%	Kategori
1	Kualitas	387	615	62,93	Cukup
2	Kuantitas	255	410	62,20	Cukup
3	Ketepatan Waktu	226	410	55,12	Cukup
4	Efektivitas	247	410	60,24	Cukup
5	Kemandirian	373	615	60,65	Cukup
6	Komitmen Kerja	243	410	59,27	Cukup
Total		**1731**	**2870**	**60,31**	Cukup

Sumber: Hasil Pengolahan Data Kuesioner, 2017.

Secara keseluruhan dari tabel tersebut terlihat bahwa nilai persentase yang diperoleh adalah sebesar 60,31%. Berdasarkan hasil tersebut terlihat bahwa nilai persentase tertinggi diperoleh sebesar 62,93% berkenaan dengan kualitas, sedangkan nilai persentase terendah diperoleh sebesar 55,12% berkenaan dengan ketepatan waktu.Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa kinerja karyawan PT. Asco Dwi Mobillindo Ahmad Yani Bandung dinilai cukup optimal.

Analisis Verifikatif

Persamaan Regresi Linier Berganda

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS 21.0, diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 6. Persamaan Regresi Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14,223	2,468		5,763	,000
	Kepemimpinan Transformasional	,475	,123	,379	3,860	,000
	Komunikasi Organisasi	,667	,109	,601	6,128	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari tabel output di atas diperoleh nilai a sebesar 14,223, β_1 sebesar 0,475 dan β_2 sebesar 0,667. Dengan demikian, persamaan regresi linier berganda yang akan dibentuk adalah sebagai berikut:

$$Y= 14,223 + 0,475X_1 + 0,667X_2 + \varepsilon$$

Dari hasil persamaan regresi linier berganda tersebut masing-masing variabel dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

a. Konstanta sebesar 14,223 menunjukan bahwa ketika kepemimpinan transformasional dan komunikasi organisasi bernilai nol (0) dan tidak ada perubahan, maka kinerja karyawan akan bernilai sebesar 14,223.
b. Variabel X_1 yaitu kepemimpinan transformasional memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,475, menunjukan bahwa ketika kepemimpinan transformasional ditingkatkan, maka kinerja karyawan diprediksi akan meningkat sebanyak 0,475 kali.
c. Variabel X_2 yaitu komunikasi organisasi memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,667 menunjukan bahwa ketika komunikasi organisasi ditingkatkan, diprediksi akan meningkatkan kinerja karyawan sebanyak 0,667 kali.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 7. Hasil Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kepemimpinan Transformasional	Komunikasi Organisasi	Kinerja Karyawan
N		41	41	41
Normal Parameters[a,b]	Mean	19,1983	20,5636	37,0581
	Std. Deviation	3,13253	3,53957	3,92725
Most Extreme Differences	Absolute	,153	,090	,108
	Positive	,083	,090	,075
	Negative	-,153	-,066	-,108
Kolmogorov-Smirnov Z		,978	,576	,691
Asymp. Sig. (2-tailed)		,295	,895	,726

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Dari hasil pengujian normalitas data yang disajikan pada tabel di atas, terlihat bahwa nilai probabilitas (sig) masing-masing variabel > 0,05 yang menunjukan bahwa data yang digunakan memiliki sbaran yang normal. Dengan kata lain asumsi normalitas data terpenuhi.

Uji Multikolinieritas

Tabel 8. Hasil Uji Multikolinieritas

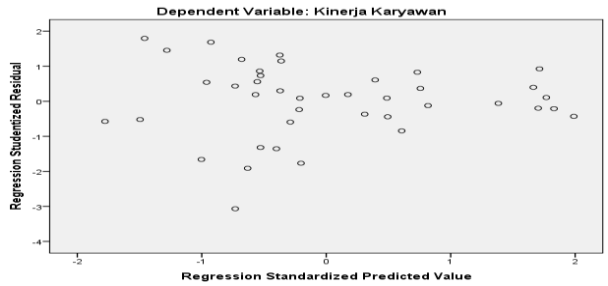
Coefficients[a]

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kepemimpinan Transformasional	,809	1,235
	Komunikasi Organisasi	,809	1,235

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil yang disajikan pada tabel di atas, terlihat bahwa nilai *tolerance* yang diperoleh kedua variabel bebas masing-masing sebesar 0,809 > 0,1 dan *Variance Inflation Factor* (VIF) sebesar 1,235 kurang dari 10. Hal ini menunjukan bahwa tidak ditemukan adanya korelasi yang kuat diantara variabel bebas, sehingga asumsi multikolinieritas data terpenuhi.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Gambar di atas menunjukan hasil pengujian heteroskedastisitas dengan menggunakan metode grafik *scatter plot*. Dari gambar tersebut terlihat bahwa titik-titik yang diperoleh membentuk pola acak tidak beraturan serta menyebar diatas dan dibawah angka nol (0) pada sumbu Y, sehingga dalam model regresi yang akan dibentuk tidak ditemukan adanya pelanggaran heteroskedastisitas, dengan kata varians residual bersifat homokedastisitas.

Analisis Korelasi

Nilai korelasi yang diperoleh antara kepemimpinan transformasional dengan kinerja karyawan sebesar 0,641.Nilai korelasi bertanda positif, yang menunjukan bahwa hubungan yang terjadi adalah searah. Berdasarkan interpretasi koefisien korelasi, nilai sebesar 0,641 termasuk kedalam kategori hubungan yang tinggi.

Nilai korelasi yang diperoleh antara komunikasi organisasi dengan kinerja karyawan sebesar 0,767. Nilai korelasi bertanda positif, yang menunjukan bahwa hubungan yang terjadi adalah searah. Berdasarkan interpretasi koefisien korelasi, nilai sebesar 0,767 termasuk kedalam kategori hubungan yang tinggi.

Koefisien Determinasi

Dari hasil perhitungan nilai koefisien determinasi parsial berdasarkan output yang dilakukan dengan perhitungan adalah sebagai berikut :

Kd = $(0{,}839)^2$ x 100 %= 70,4%

Dari hasil perhitungan di atas menunjukan bahwa kedua variabel bebas yang terdiri dari kepemimpinan transformasional dan komunikasi organisasi memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 70,4%, sedangkan sisanya sebesar 29,6% lainnya merupakan kontribusi dari variabel lain yang tidak diteliti yaitu variabel Disiplin Kerja, Budaya Organisasi dan Kompensasi.

Sedangkan untuk melihat besarnya kontribusi pengaruh yang diberikan oleh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat, maka dilakukan perhitungan sebagai berikut:

1) Pengaruh X_1 terhadap Y = 0,379 x 0,641 = 0,243 atau 24,3%
2) Pengaruh X_2 terhadap Y = 0,601 x 0,767 = 0,461 atau 46,1%

Dari hasil perhitungan di atas, terlihat bahwa komunikasi organisasi (X_2) memberikan kontribusi paling dominan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan kontribusi yang diberikan sebesar 46,1%, sedangkan 24,3% lainnya diberikan oleh kepemimpinan transformasional (X_1).

Pengujian Hipotesis

Pengujian Hipotesis Parsial X_1

Nilai t-hitung yang diperoleh kepemimpinan transformasional sebesar 3,860. Nilai ini akan dibandingkan dengan nilai t-tabel pada table distribus t. Dengan α=0,05, df=n-k-1=41-2-1= 38, diperoleh nilai t-tabel untuk pengujian dua pihak sebesar ±2,024. Dari nilai-nilai di atas terlihat bahwa nilai t-hitung yang diperoleh sebesar 3,860, berada diluar nilai t-tabel (-2,024 dan 2,024). Sesuai dengan kriteria pengujian hipotesis bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima,

Pengujian Hipotesis Parsial X_2

Nilai t-hitung yang diperoleh komunikasi organisasi sebesar 6,128. Nilai ini akan dibandingkan dengan nilai t-tabel pada tabel distribus t. Dengan α=0,05, df=n-k-1=41-2-1= 38, diperoleh nilai t-tabel untuk pengujian dua pihak sebesar ±2,024. Dari nilai-nilai di atas terlihat bahwa nilai t-hitung yang diperoleh sebesar 6,128, berada diluar nilai t-tabel (-2,024 dan 2,024). Sesuai dengan kriteria pengujian hipotesis bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima

PEMBAHASAN

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan

Diketahui bahwa nilai korelasi yang diperoleh antara kepemimpinan transformasional dengan kinerja karyawan sebesar 0,641. Nilai korelasi bertanda positif, yang menunjukan bahwa hubungan yang terjadi adalah searah. Artinya semakin efektif kepemimpinan transformasional maka kinerja karyawan pun akan semakin optimal. Nilai t-hitung yang diperoleh sebesar 3,860, berada diluar nilai t-tabel (-2,024 dan 2,024). Sesuai dengan kriteria pengujian hipotesis bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya secara parsial kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Asco Dwi Mobillindo Ahmad Yani Bandung. Penerapan gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan oleh kepala bengkel di bengkel akan dapat membuat karyawan merasa terdorong untuk melakukan lebih dari yang diharapkan dan diharapkan dapat meningkatkan kinerjanya secara optimal. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Roy Johan Agung Tucunan*, et all* (2014) yang menemukan hasil bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan transformasional dengan kinerja karyawan. Menurut hasil penelitian dari Ayu Putu Putri Garini *et all* (2016) kepemimpinan transformasional berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Diketahui bahwa nilai korelasi yang diperoleh antara komunikasi organisasi dengan kinerja karyawan sebesar 0,767. Nilai korelasi bertanda positif, yang menunjukan bahwa hubungan yang terjadi adalah searah. Artinya semakin efektif komunikasi organisasi maka kinerja karyawan pun akan semakin optimal. Nilai t-hitung yang diperoleh sebesar 6,128, berada diluar nilai t-tabel (-2,024 dan 2,024). Sesuai dengan kriteria pengujian hipotesis bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya secara parsial komunikasi organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Asco Dwi Mobillindo Ahmad Yani Bandung. Dalam suatu organisasi atau perusahaan pasti akan melakukan komunikasi di setiap unit-unit yang ada dari mulai pimpinan sampai karyawan paling bawah. Hal ini bertujuan untuk saling berkoordinasi dengan semua elemen dalam perusahaan dan nantinya akan menghasilkan kerja sama yang harmonis di dalam organisasi yang akan berdampak meningkatnya kinerja karyawan di perusahaan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Agnes Triana (2016) yang menemukan bahwa Komunikasi Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Selain itu ada pun penelitian dari Antony Akhmad Z.A (2013) menemukan bahwa Komunikasi Organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada BKPD Provinsi Jawa Barat Kota Bandung.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan berkaitan dengan Kepemimpinan Transformasional dan Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Asco Dwi Mobillindo Ahmad Yani Bandung, maka peneliti mengambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian mengenai Kepemimpinan transformasional pada PT. Asco Dwi Mobillindo Ahmad Yani Bandung dengan menggunakan 4 indikator yaitu: pengaruh idealis, motivasi yang memberi inspirasi, stimulasi intelektual dan pertimbangan individual secara keseluruhan dinilai cukup efektif. Namun pada indikator stimulasi intelektual memiliki skor aktual terendah diantara indikator lainnya.
2. Berdasarkan hasil penelitian mengenai Komunikasi Organisasi pada PT. Asco Dwi Mobillindo Ahmad Yani Bandung dengan menggunakan 4 indikator yaitu: komunikasi ke bawah, komunikasi ke atas, komunikasi horizontal dan komunikasi lintas saluran secara keseluruhan dinilai dinilai cukup efektif. Namun pada indikator komunikasi ke atas memiliki skor aktual terendah diantara indikator lainnya.
3. Berdasarkan hasil penelitian mengenai Kinerja Karyawan pada PT. Asco Dwi Mobillindo Ahmad Yani Bandung dengan menggunakan 4 indikator yaitu: kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian dan komitmen kerja secara keseluruhan dinilai cukup optimal. Namun pada indikator ketepatan waktu memiliki skor aktual terendah diantara indikator lainnya.
4. Berdasarkan pengujian hipotesis secara parsial diketahui bahwa Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asco Dwi Mobillindo Ahmad Yani Bandung.
5. Berdasarkan pengujian hipotesis secara parsial diketahui bahwa Komunikasi Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asco Dwi Mobillindo Ahmad Yani.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, peneliti memberikan saran dan masukan yang berkaitan dengan Kepemimpinan Transformasional, Komunikasi Organisasi, dan Kinerja Karyawan di PT. Asco Dwi Mobillindo Ahmad Yani Bandung sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian mengenai Kepemimpinan Transformasional di PT. Asco Dwi Mobillindo Ahmad Yani Bandung sudah cukup efektif, namun responden menilai kepala bengkel belum dapat sepenuhnya memberikan kesempatan kepada karyawannya untuk bekerja lebih kreatif lagi. Peneliti menyarankan kepada kepala bengkel agar dapat lebih mendorong kreatifitas karyawannya dengan cara menanamkan pemikiran yang harus tidak terpusat pada satu hal saja dalam pekerjaannya dan mampu memiliki rasa ingin tahu yang besar akan pekerjaan yang lainnya yang ada di bengkel, selain itu kepala bengkel harus lebih menumbuhkan ide kreatif kepada karyawan untuk dapat memecahkan masalahnya sendiri saat bekerja dibengkel karena apabila seorang karyawan dapat bekerja dengan mengeluarkan kreatifitasnya maka akan menghasilkan hasil pekerjaan yang lebih baik lagi, dan lebih dari itu akan menghasilkan inovasi yang berguna bagi kemajuan perusahaan yang akan terus menghadapi persaingan dan perkembangan dalam dunia bisnis apalagi di dunia otomotif yang memiliki kemajuan yang pesat.
2. Berdasarkan hasil penelitian mengenai Komunikasi Organisasi di PT. Asco Dwi Mobillindo Ahmad Yani Bandung sudah cukup efektif, namun responden sebagai karyawan masih ada yang belum berani berbicara dengan atasannya, hal tersebut dikarenakan karyawan cenderung menyembunyikan pikiran mereka. Peneliti menyarankan kepada karyawan agar lebih memberanikan diri untuk berkomunikasi dengan atasan. Karena dengan adanya kelancaran komunikasi dari bawahan kepada atasan maka akan mempermudah pekerjaan karyawan itu sendiri, bila ada karyawan yang mempunyai masalah dengan pekerjaan berkonsultasi dengan atasan akan menjadi jalan terbaik untuk memecahkan masalah yang dihadapinya.

3. Berdasarkan hasil penelitian mengenai Kinerja Karyawan di PT. Asco Dwi Mobillindo Ahmad Yani Bandung cukup optimal, namun harus lebih ditingkatkan lagi agar dapat mengoptimalkan lebih baik lagi nkinerjanya. Karyawan masih ada yang melakukan telat datang pada jam kerja. Peneliti menyarankan kepada kepala bengkel tanyakan penyebab keterlambatan karyawan tersebut setiap kali ia terlambat. Karyawan yang telat harus mengetahui bahwa keterlambatan mereka diperhatikan oleh pihak bengkel. Buat kesepakatan tertulis yang disetujui dan ditandatangani kedua belah pihak. Hal itu akan membuat karyawan merasa diberikan peringatan dan diharapkan dapat lebih memperbaiki ketepatan waktunya dalam datang ke kantor.
4. Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja karyawan di PT. Asco Dwi Mobillindo Ahmad Yani Bandung bisa dibilang mempunyai pengaruh yang baik, pada kondisi ini harus bisa dimanfaatkan oleh bengkel. Kepala bengkel harus lebih menerapkan kepemimpinan transformasional agar karyawan merasa terdorong untuk melakukan hal yang lebih baik lagi dan dapat meningkatkan kinerja karyawannya.
5. Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja karyawan di PT. Asco Dwi Mobillindo Ahmad Yani Bandung bisa dibilang mempunyai pengaruh yang baik, pada kondisi ini bengkel harus dapat membangun Komunikasi Organisasi yang efektif agar dapat membangun kerja sama yang baik yang akan membuat kinerja karyawannya pun semakin optimal.

DAFTAR PUSTAKA

Agnes Triana. 2016. *Pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap Knowledge Sharing dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Hotel Gajah Mada Graha Malang).* Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 35 No. 2 Juni 2016

Antony Akhmad Z.A. 2013. *Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Ketahanan Pangan Daerah (BKPD) Provinsi Jawa Barat Kota Bandung.*

Ayu Putu Putri Garini, I Wayan Bagia, dan Wayan Cipta. 2016. *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM).* e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha. Jurusan Manajemen (Volume 4 Tahun 2016).

Azwar. 2007. *Metode Penelitian*. Pustaka Belajar: Yogyakarta

Bahar Agus Setiawan dan Abd. Muhith. 2013. *Transformational Leadership: Ilustrasi di Bidang Organisasi Pendidikan.* PT. RajaGrafindo Persada: Jakarta.

Hairy Anshari, H.Masjaya, dan H.Jamal Amin. 2014*. Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Bagian Sosial Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur*. *eJournal Administrative Reform*, 2014, 2 (4): 2483-2496. ISSN 2338-7637.

Imam Ghozali. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Universitas Diponegoro.

Jonathan Sarwono. 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Graha Ilmu: Yogyakarta

Kezia Alfarilka Mangiri. 2015. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunisasi Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pada Astra Credit Companies Cabang Samarinda.* e*Journal* Ilmu Administrasi Bisnis, 2015, 3 (2): 403-415. ISSN 2355-540.

Maulizar, Said Musnadi dan Mukhlis Yunus. 2012. *Pengaruh Kepemimpinan Transaksional dan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Banda*. Jurnal Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala. Volume 1, No. 1, Agustus 2012. ISSN 2302-0199.

Pace, R. Wayne dan Faules, Don. F. 2010. *Komunikasi Organisasi: Strategi Meningkatkan Kinerja Karyawan* (Terjemahan). PT. Remaja Rosdakarya: Bandung.

Roy Johan Agung Tucunan, Wayan Gede Supartha, dan I Gede Riana. 2014. *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Pandawa).* E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana 3.9 (2014) :533-550. ISSN : 2337-3067.

Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. CV. Alfabeta: Bandung

Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods).* CV. Alfabeta: Bandung

Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Manajemen: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi (Mixed Methods), Penelitian Tindakan (Action Research), Penelitian Evaluasi.* CV. Alfabeta: Bandung

Tria Mondiani. 2012. *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) UPJ Semarang*. Jurnal Administrasi Bisnis Volume I Nomor 1 September 2012.

Umi Narimawati, 2007. *Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Agung Media.

Umi Narimawati. 2008. *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif, Teori dan Aplikasi.* Agung Media: Bandung