
PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BPR MITRA DANAGUNG

Oleh:
Susriyanti, SE.,MM¹
Abstract

Obyek Penelitian ini adalah Karyawan PT.BPR MITRA DANAGUNG, untuk menguji pengaruh-Pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, Adapun tujuan penelitian ini untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kinerja Karyawan, Dan dari hasil analisis data dan pembahasan kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan tetapi pada motivasi kerja tidak ada pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam menganalisa data digunakan analisa regresi Regresi Linier Berganda digunakan untuk menguji pengaruh antara variable independen (Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja) dengan variabel dependen (Kinerja Karyawan). Berdasarkan jenis masalah yang diteliti, maka pendekatan yang digunakan pada penelitian ini adalah Pengembangan Hipotesis,Populasi,Sampel dan Metode Pengambilan Sampel.

1. Pendahuluan.

Perubahan lingkungan organisasi yang semakin kompleks dan kompetitif, mensyaratkan perusahaan untuk bersikap lebih responsif agar tetap bertahan. Dalam perubahan organisasi baik yang terencana maupun tidak terencana, aspek yang terpenting adalah perubahan individu. Perubahan pada individu ini tidak mudah, tetapi harus melalui proses. Pemimpin adalah panutan dalam organisasi, sehingga perubahan harus dimulai dari tingkat yang paling atas (pemimpin). Untuk itu organisasi memerlukan pemimpin yang reformis yang mampu menjadi motor penggerak perubahan (*transformation*) organisasi.

Tantangan dalam mengembangkan strategi organisasi yang jelas terutama terletak pada organisasi di satu sisi dan tergantung pada kepemimpinan (porter, 1996: dalam sunarsih, 2001). Sedang agar memiliki keefektifan (Green Berg dan Baron (2000 : 444) dalam Sunarsih (2001) menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan suatu unsur kunci dalam keefektifan organisasi.

Untuk menunjang keberhasilan manajemen dibutuhkan seorang pemimpin yang dapat melaksanakan tugas dan fungsi manajemen. Seorang pemimpin yang baik harus dapat memberikan motivasi agar dapat mencapai produktivitas kerja dan kepuasan kerja bawahannya.

Menurut Reksohadiprojo dan Handoko (1996 : 256) dalam Suranta (2002) motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Motivasi yang ada pada saat diri seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan mencapai sasaran kepuasan. Jadi motivasi adalah dorongan yang timbul dalam diri seseorang untuk melakukan sesuatu dalam mencapai suatu tujuan.

Keberhasilan suatu organisasi di pengaruhi oleh kinerja (*job performance*)pegawai.Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorangpegawai dalam melakukan tugas sesuai tanggung jawab yang

diberikan kepadanya. Davis dalam Mangkunegaran (2000) menyebutkan, faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kemampuan (*Ability*) dan faktor motivasi. Setiap organisasi maupun perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Berbagai cara ditempuh untuk meningkatkan kinerja. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi pada organisasi (Mathis dan Jhon H. Jackson, 2002:78 dalam Habibullah Jimad dan In Apriyani 2009).

Kinerja adalah tingkat keberhasilan didalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Khoerul, 2005:12). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan tanda berhasil atau tidaknya seseorang atau organisasi dalam melaksanakan pekerjaan nyata yang ditetapkan. Perbedaan unjuk kerja individu dalam situasi kerja adalah akibat adanya perbedaan karakteristik individu dan situasi yang berbeda. Kinerja dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri melainkan berhubungan dengan faktor individu, organisasi dan lingkungan eksternal.

Perusahaan harus memiliki perencanaan kinerja yang merupakan suatu proses di mana karyawan dan manajer bekerjasama merencanakan apa yang harus dikerjakan karyawan pada tahun mendatang, menentukan bagaimana kinerja harus diukur, mengenali dan merencanakan cara mengatasi kendala, serta mencapai pemahaman bersama tentang pekerjaan itu. Kinerja seorang karyawan akan baik bila dia mempunyai keahlian (*skill*) yang tinggi, serta bersedia bekerja karena digaji atau di beri upah sesuai dengan perjanjian, Mempunyai harapan (*expectation*) masa depan lebih baik. Mengenai upah dan adanya harapan merupakan hal yang menciptakan motivasi seorang karyawan bersedia melaksanakan upaya substansial, guna menunjang tujuan-tujuan produksi kesatuan kerjanya, dan organisasi dimana ia bekerja. Seseorang yang tidak termotivasi, hanya memberikan upaya minimum dalam hal bekerja. Bila sekelompok karyawan dan atasannya mempunyai kinerja yang baik, maka akan berdampak pada kinerja perusahaan yang baik pula.

Perumusan Masalah.

Berdasarkan uraian di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

- a. Apakah Kepemimpinan Transformasional mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan ?
- b. Apakah motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan?

Tujuan Penelitian.

Dalam penelitian ini tujuan yang hendak dicapai adalah sebagai berikut:

- a. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan Transformasional terhadap kinerja karyawan.
- b. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Pembatasan Masalah.

Untuk memperoleh gambaran yang jelas mengenai masalah yang dihadapi perusahaan, permasalahan hanya dikhususkan pada:

1. Kepemimpinan Transformasional, yang indikatornya sebagai berikut Pengaruh Idealisme, Motivasi Inspirasional, Stimulasi Intelektual, dan Konsiderasi Individual.
2. Motivasi, yang indikatornya sebagai berikut, Pemenuhan Kebutuhan Fisiologis, Pemenuhan Kebutuhan Rasa Aman, Pemenuhan Kebutuhan Sosial, Pemenuhan Kebutuhan Penghargaan, dan Pemenuhan Kebutuhan Aktualisasi Diri.

Motivasi Kerja.

Definisi dan Arti Pentingnya Motivasi Kerja.

Motivasi merupakan hal yang sangat penting dan harus dimulai oleh setiap orang dalam rangka meningkatkan produktivitas kerjanya. Motivasi berasal dari bahasa latin "*Movere*", yang berarti bergerak (*to move*). Pada hakekatnya perilaku manusia dimotivasi oleh keinginan untuk mendapatkan sesuatu yang merupakan tujuan dari kegiatan.

Menurut Flippo (1987) mengatakan bahwa motivasi adalah suatu keterampilan dalam memadukan kepentingan karyawan dan kepentingan organisasi sehingga keinginan-keinginan karyawan dipuaskan bersamaan dengan tercapainya sasaran-sasaran organisasi. Sedangkan Reksohadiprojo dan Handoko (1996) mendefinisikan bahwa motivasi adalah keadaan dalam diri pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan.

Berbagai Teori Motivasi

a. Teori Maslow

Maslow dalam Reksohadiprojo dan Handoko (1996), membagi kebutuhan manusia sebagai berikut :

1. Kebutuhan Fisiologis.
2. Kebutuhan Rasa Aman.
3. Kebutuhan Sosial.
4. Kebutuhan Penghargaan.
5. Kebutuhan Aktualisasi diri.

b. Teori Motivasi Prestasi dari Mc. Clelland

Mc.Clelland menguatkan pada tiga kebutuhan menurut Reksohadiprojo dan Handoko 1996 : 85 yaitu :

1. Kebutuhan prestasi (*Achivement Need*) tercermin dari keinginan mengambil tugas yang dapat dipertanggung jawabkan secara pribadi atas perbuatan-perbuatannya.
2. Kebutuhan afiliasi (*Affiliation Need*), kebutuhan ini ditunjukkan dengan adanya bersahabat.
3. Kebutuhan kekuasaan (*Power Need*), kebutuhan ini tercermin pada seseorang yang ingin mempunyai pengaruh atas orang lain, dia peka terhadap struktur pengaruh antar pribadi dan ia mencoba menguasai orang lain dengan

mengatur perilakunya dan membuat orang lain terkesan kepadanya, serta selalu menjaga reputasi dan kedudukannya.

c. Teori X dan Y dari Mc. Gregor.

Teori motivasi yang menggabungkan teori internal dan teori eksternal yang dikembangkan oleh Mc. Gregor. Ia telah merumuskan dua perbedaan dasar mengenai perilaku manusia. Kedua teori tersebut disebut teori X dan Y.

Teori tradisional mengenai kehidupan organisasi banyak diarahkan dan dikendalikan atas dasar teori X. Adapun anggapan yang mendasari teori-teori X menurut Reksohadiprojo dan Handoko (1996 : 87) :

- a. Rata-rata pekerja itu malas, tidak suka bekerja dan kalau bisa akan menghindarinya.
- b. Karena pada dasarnya tidak suka bekerja maka harus dipaksa dan dikendalikan, diperlakukan dengan hukuman dan diarahkan untuk pencapaian tujuan organisasi.
- c. Rata-rata pekerja lebih senang dibimbing, berusaha menghindari tanggung jawab, mempunyai ambisi kecil, kemamuan dirinya diatas segalanya.

Anggapan dasar teori Y adalah :

- a. Usaha fisik dan mental yang dilakukan oleh manusia sama halnya bermain atau istirahat.
- b. Rata-rata manusia bersedia belajar dalam kondisi yang layak, tidak hanya menerima tetapi mencari tanggung jawab.
- c. Ada kemampuan yang besar dalam kecerdikan, kualitas dan daya imajinasi untuk memecahkan masalah-masalah organisasi yang secara luas tersebar pada seluruh pegawai.
- d. Pengendalian dari luar hukuman bukan satu-satunya cara untuk mengarahkan tercapainya tujuan organisasi.

Kinerja Karyawan.

Definisi dan Arti Pentingnya Kinerja Karyawan.

Menurut Simamora (1997) mengemukakan bahwa kinerja karyawan adalah tingkatan dimana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Sedangkan Suprihanto (dalam Srimulyo,1999 : 33) mengatakan bahwa kinerja atau prestasi kinerja seorang karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan kemungkinan, misalnya standar, target atau sasaran atau kinerja yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Metode-metode untuk penilaian kinerja menurut Mathis dan Jackson (2002), yaitu :

- a. Metode penilaian kategori,
- b. Metode perbandingan,
- c. Metode naratif
- d. Metode tujuan atau perilaku

Tujuan Penilaian Kinerja.

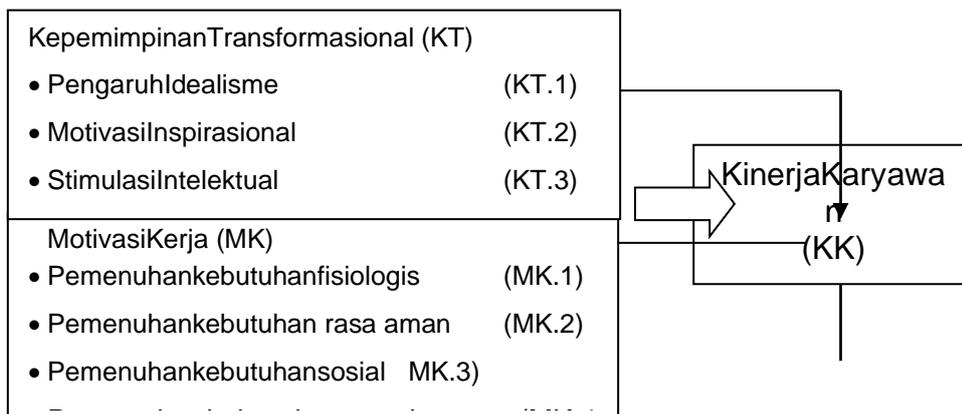
Tujuan utama dari penilaian kinerja adalah menghasilkan informasi yang akurat dan otentik tentang perilaku dan kinerja anggota-anggota semakin akurat dan otentik

informasi yang dihasilkan oleh sistem penilaian kinerja, semakin besar potensi nilainya bagi organisasi (Simamora, 2001 :423)

Kerangka Penelitian.

Dalam penelitian ini penulis menyajikan kerangka pemikiran untuk mempermudah memahami permasalahan yang sedang diteliti. Perkiraan kerangka penelitian ini disajikan dalam bentuk skema atau gambaran yang menunjukkan hubungan masing-masing variabel yaitu sebagai berikut:

Gambar 1
Kerangka Penelitian



Sumber: Data diolah.

Penentuan dimensi kepemimpinan transformasional, yang merupakan variabel bebas atau variabel independen ada 4 (empat) yaitu: pengaruh idealisme, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual dan konsiderasi individual. Untuk motivasi, yang juga merupakan variabel bebas atau variabel independen ada 5 (lima) dimensi yaitu: pemenuhan kebutuhan fisiologis, pemenuhan kebutuhan rasa aman, pemenuhan kebutuhan sosial, pemenuhan kebutuhan penghargaan dan pemenuhan kebutuhan aktualisasi diri. Sedangkan kinerja karyawan sebagai variabel terikat atau variabel dependen.

Variabel bebas atau variabel independen yang terdiri dari kepemimpinan Transformasional (KT) dan motivasi kerja (MK), apakah berpengaruh terhadap variabel terikat atau variabel dependen yaitu kinerja karyawan (KK).

Pengembangan Hipotesis.

Hipotesa dapat disimpulkan bahwa :

- H₁ : Kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.
- H₂ : Motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Populasi , Sampel dan Metode Pengambilan Sampel.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. BPR Mitra Danagung Kantor Pusat yang berjumlah 20 orang karyawan. Sampel di ambil dari

keseluruhan populasi, karena jumlah populasi terlalu sedikit (metode sampel jenuh/sensus).

Data dan Sumber Data.

1. Data Primer.
2. Data Sekunder.

Metode Pengumpulan Data.

1. Metode *Kuesioner*.

Peneliti menggunakan daftar pertanyaan secara tertulis yang diberikan kepada responden untuk dijawab sesuai dengan alternatif jawaban yang tersedia. Kuisisioner ini terdiri dari beberapa *item* pertanyaan yang berkaitan dengan identitas responden, tanggapan responden tentang kepemimpinan transformasional, motivasi kerja responden dan kinerja responden.

2. Metode *Interview*.

Wawancara langsung dengan pihak manajer PT. BPR Mitra Danagung Kantor Pusat terhadap catatan maupun laporan-laporan perusahaan guna memperoleh data sekunder yang mendukung penelitian ini, yaitu data mengenai jumlah karyawan (gambaran umum karyawan) PT. BPR Mitra Danagung Kantor Pusat.

3. Metode Dokumentasi.

Peneliti membaca literatur-literatur dan jurnal-jurnal yang berhubungan dengan sumber daya manusia terutama masalah yang berkaitan dengan kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Uji Analisis Pengukuran Data.

1. Uji Validitas.

Dengan rumus korelasi *pruduct moment* sebagai berikut :

Rumus :

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

2. Uji Reliabilitas.

Untuk mengukur reliabilitas alat pengukur digunakan teknik *Alpha Cronbach* dengan rumus :

$$rtt = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \left(\frac{\sum \sigma b^2}{\sigma t^2} \right) \right)$$

Taraf signifikansi ditetapkan dengan alpha 60% atau 0,6. Jika nilai r hitung lebih besar dari r tabel, maka kuesioner dinyatakan reliabel.

Analisis Data.

1. Regresi Linier Berganda.

Digunakan untuk menguji pengaruh antara variabel independen (Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja) dengan variabel dependen (Kinerja Karyawan). Perhitungan akan dilakukan dengan bantuan program *SPSS for Windows*. Model hubungan variabel akan dianalisis sesuai dengan persamaan regresi :

$$KK = \alpha + \beta_1 KT + \beta_2 MK + \Sigma_i$$

Dimana :

KK = Kinerja Karyawan

KT = Kepemimpinan Transformasional

MK = Motivasi Kerja

α = konstanta

β_1, β_2 = koefisien regresi

Σ_i = error

2. Uji F.

Uji F adalah alat untuk menguji variabel independen secara bersama terhadap variabel dependennya untuk meneliti apakah model dari penelitian tersebut sudah *fit* (sesuai) atau tidak.

Kriteria pengujian dengan menggunakan uji F adalah sebagai berikut :

- Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, berarti ada pengaruh secara serentak dari semua variabel independen terhadap variabel dependen.
- Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$, berarti tidak ada pengaruh secara serentak dari semua variabel independen terhadap variabel dependen.

3. R² (Koefisien Determinasi).

Digunakan untuk mengetahui seberapa besar varians dari variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen.

Statistik Deskriptif.

Sesuai dengan tujuan dalam penelitian ini, yaitu menguji pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, maka digunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data. Berdasarkan hasil tabulasi kuesioner.

Pengujian Instrument.

1. Uji Validitas.

Dari hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (0,444) pada taraf signifikansi 5%. Artinya tiap pernyataan berkorelasi dengan skor skor totalnya dan data yang dikumpulkan dinyatakan valid (sahih) dan siap untuk dianalisis.

2. Uji Reliabilitas.

Dari hasil pengujian dinyatakan bahwa seluruh pernyataan dalam kuesioner adalah reliabel (dapat diandalkan).

Analisis Data.

Pengujian Asumsi Klasik.

a. Uji Normalitas.

Untuk menguji normalitas data dalam penelitian ini digunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*. keseluruhan data tersebut dinyatakan memiliki distribusi normal atau memiliki sebaran data yang normal.

b. Uji Multikolinieritas.

Disimpulkan bahwa tidak ada gejala multikolinieritas dalam model regresi.

c. Uji Heteroskedastisitas.

Pengujian heteroskedastisitas dapat dilihat secara ringkas dapat ditunjukkan, secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa tidak ada masalah heteroskedastisitas dalam penelitian ini.

Analisis Regresi Linear Berganda.

Hasilnya dapat disusun persamaan sebagai berikut:

$$KK = 10,537 + 0,620 \cdot KT - 0,384 \cdot MK + e$$

Persamaan menunjukkan bahwa jika kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja bernilai 0 (nol), maka nilai kinerja karyawan adalah sebesar 10,537. Nilai koefisien kepemimpinan transformasional sebesar 0,620 menunjukkan jika terjadi perubahan pada kepemimpinan transformasional sebesar satu satuan, maka akan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,620. Nilai koefisien motivasi kerja sebesar 0,384 menunjukkan, jika terjadi perubahan motivasi kerja sebesar satu satuan, maka akan berpengaruh secara negative terhadap kinerja karyawan sebesar 0,384.

Uji F.

Model regresi tentang pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sudah fit atau cocok. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Uji Determinasi

Dari pengujian yang telah dilaksanakan menghasilkan nilai koefisien determinasi R^2 sebesar 0,739,, sehingga dapat dikatakan bahwa hasil pengujian yang dilakukan memberikan hasil yang baik (*goodness of fit*). Hal ini menunjukkan bahwa sekitar 73,9% variasi dari kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja. Sedangkan sekitar 31,5% lainnya dapat dijelaskan oleh variabel lain diluar model.

Pembahasan.

Hasil pengujian hipotesis pertama dengan uji t memperoleh nilai $t_{hitung} = 5,164$ diterima pada taraf signifikansi 5% ($p < 0,05$). Artinya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin baik kepemimpinan transformasional yang dijalankan, maka kinerja karyawan akan meningkat. Sebaliknya semakin kurang baik kepemimpinan transformasional yang dijalankan, maka kinerja karyawan juga akan semakin berkurang. Kepemimpinan transformasional merupakan kepemimpinan yang sungguh bekerja menuju sasaran pada tindakan mengarahkan organisasi kepada suatu tujuan yang tidak pernah diraih sebelumnya. Para pemimpin secara riil harus mampu mengarahkan organisasi menuju arah baru. Kepemimpinan transformasional melibatkan perubahan dalam organisasi yang membutuhkan tindakan memotivasi para bawahan agar bersedia bekerja demi

sasaran-sasaran tingkat tinggi yang dianggap melampaui kepentingan pribadinya pada saat itu.

Tjiptono dan Syakhroza (1999) mengemukakan bahwa pemimpin transformasional bisa berhasil mengubah status quo (*target*) dalam organisasinya dengan cara mempraktikkan perilaku yang sesuai pada setiap tahapan proses transformasi. Apabila cara-cara lama dinilai sudah tidak lagi sesuai, maka sang pemimpin akan menyusun visi baru mengenai masa depan dengan fokus strategik dan motivasional. Visi tersebut menyatakan dengan tegas tujuan organisasi dan sekaligus berfungsi sebagai sumber inspirasi dan komitmen karyawan untuk berkinerja optimal.

Hasil penelitian ini berhasil mendukung hipotesis H₁ bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Konsisten dengan hasil penelitian sebelumnya oleh Utami (2006) yang membuktikan kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Hasil pengujian hipotesis kedua dengan uji t memperoleh nilai $t_{hitung} = -1,770$ diterima pada taraf signifikansi 5% ($p > 0,05$). Artinya motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini tidak mendukung hipotesis H₂ karena motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan hasil penelitian sebelumnya oleh Utami (2006) yang membuktikan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Kesimpulan.

Dari hasil analisis data dan pembahasan dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT.BPR Mitra Danagung. Hal ini terbukti dari hasil uji t memperoleh nilai t_{hitung} sebesar 5,164 diterima taraf signifikansi 5% ($p < 0,05$) dan H₁ diterima. Artinya semakin baik kepemimpinan transformasional yang dijalankan, maka kinerja karyawan akan meningkat.
2. Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.BPR Mitra Danagung. Hal ini terbukti dari hasil uji t memperoleh nilai t_{hitung} sebesar -1,770 diterima taraf signifikansi 5% ($p > 0,05$) dan H₂ ditolak. Artinya tidak ada pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan jika motivasi kerja ditingkatkan.

Keterbatasan Penelitian.

Dalam penelitian masih terdapat beberapa keterbatasan, yaitu keterbatasan pada metode survei bahwa peneliti tidak dapat mengontrol jawaban responden, sehingga dapat saja pengisian kuesioner ini dilakukan oleh orang lain yang tidak sesuai dengan karakteristik dan pendapat responden yang bersangkutan.

Saran.

Dari hasil penelitian, maka dapat dikemukakan saran sebagai berikut:

1. Bagi penelitian mendatang hendaknya sampel dan daerah penelitian lebih diperluas lagi, yaitu tidak terbatas pada karyawan PT. BPR Mitra Danagung atau di wilayah Padang, namun dilakukan survey pada lebih dari satu perusahaan, sehingga tingkat generalisasinya lebih baik.

2. Bagi penelitian mendatang hendaknya instrument penelitian lebih diperdalam dan dikembangkan lagi sehingga kemampuan mengukurnya lebih baik. Karena pada dasarnya masih banyak faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali, Imam, Prof. Dr. H M.Com,Akt, 2005. *"Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS"* edisi 3
- Handoko, Hani T, Dr.MBA dan Reksohadiprodjo Sukanto, Dr. M.Com.1996. *Organisasi Perusahaan*. Edisi kedua Yogyakarta : BPFE
- Kartono, Kartini. 1983. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta : Rajawali
- Natsir, Syahir 2005. *"Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional Dan Transformasional Terhadap Perilaku Kerja dan Kinerja Karyawan Perbankan di Sulawesi Tengah"*.Jurnal Majalah Ekonomi Tahun XIV No. 1 April 2005
- O'Leary, Elizabeth. 2001. *Kepemimpinan*. Edisi Pertama. Yogyakarta : Andi
- Rokhman Wahibur dan Harsono 2002. *"Peningkatan Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepemimpinan Transaksional Pada Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Bawahan"*. Empirika, Volume 11, Juni 2002
- Simamora, Henry, 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua.STIE : YKPN
- Sunarsih. 2001. *"Kepemimpinan Transformasional Dalam Era Perubahan Organisasi"* Jurnal Manajemen dan Bisnis. Vol 5 No.2. Desember 2001 : 106-116
- Suranta, Sri 2002. *" Dampak Motivasi Karyawan Pada Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Dengan Kinerja Karyawan Perusahaan Bisnis"* Jurnal Penelitian Ekonomi Bisnis dan Pembangunan Vol 15 No.2 Desember 2002 : 116-138
- Swandari, Fifi 2003. *"Menjadi Perusahaan yang Survive Dengan Transformasional Leadership"* Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi vol.1 No.2 Mei 2003 :93-102
- Utami, Sri 2006. *"Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Jati Agung Arsitama Grogol Sukoharjo"*.Skripsi. Surakarta : UNS.
- Wahyuningsih, Tri. 2003. *"Sistem Penilaian Kinerja Sebagai Motivator Karyawan"* Jurnal Manajemen dan Bisnis. Vol 7 No.1 Juni 2003 : 44-55