

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, KEPEMIMPINAN
TRANSAKSIONAL DAN KOMUNIKASI INTERNAL TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DI PT. JAYABRIX INDONESIA LAMONGAN**

Miftahul Huda

Moh. Azus Shony Azar

Fakultas Ekonomi Universitas Islam Darul 'Ulum Lamongan

miftahulhuda@unisda.ac.id

azus@unisda.ac.id

***Abstract:** Human resources is one of the important factors in a company. This research to analyze and find out how much Transformational Leadership, Transactional Leadership and Internal Communication on Employee Performance. The sampling technique used was field research using incidental samples. The sample of this study was 43 employees working at PT. Jayabrix Indonesia Lamongan who then made respondents and filled out questionnaire sheets that have been provided by the author. The results showed based on the F test stating that there was an influence of Transformational Leadership, Transactional Leadership and Internal Communication simultaneously on employee performance of 35,230, t test stated that the Transformational Leadership variable was 2,054 Transactional Leadership was 2,500 and Internal Communication was 4,382 which was the dominant variable influencing Employee performance. Based on the coefficient of determination test, it can be seen that the R2 value is 72%, meaning that Transformational Leadership, Transactional Leadership and Internal Communication to Employee Performance is 72%, the remaining 28% is influenced by other factors outside this research variable.*

***Keywords:** Transformational Leadership, Transactional Leadership and Internal Communication and Employee Performance.*

***Abstrak:** Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam suatu perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengetahui seberapa besar Kepemimpinan Transformasional, Kepemimpinan Transaksional Dan Komunikasi Internal terhadap Kinerja karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah penelitian lapangan dengan menggunakan sampel insidental. Sampel dari penelitian ini adalah 43 karyawan yang bekerja di Di PT. Jayabrix Indonesia Lamongan yang kemudian dijadikan responden dan mengisi lembar kuesioner yang telah disediakan penulis. Hasil penelitian menunjukkan berdasarkan uji F menyatakan bahwa terdapat pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kepemimpinan Transaksional Dan Komunikasi Internal secara simultan terhadap Kinerja karyawan sebesar 35,230 , Uji t menyatakan bahwa variabel Kepemimpinan Transformasional sebesar 2,054 Kepemimpinan Transaksional sebesar 2,500 dan Komunikasi Internal sebesar 4,382 adalah variabel yang dominan dalam mempengaruhi Kinerja karyawan. Berdasarkan uji koefisien determinasi dapat diketahui bahwa nilai R2 sebesar 72%, artinya Kepemimpinan Transformasional, Kepemimpinan Transaksional Dan Komunikasi Internal terhadap Kinerja karyawan sebesar 72%, sisanya sebesar 28 % dipengaruhi oleh faktor lain diluar variabel penelitian ini.*

***Kata Kunci:** Kepemimpinan Transformasional, Kepemimpinan Transaksional Dan Komunikasi Internal dan Kinerja karyawan.*

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses yang terdiri atas perencanaan, pengorganisasian, pemimpin dan pengendalian kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan analisis pekerjaan, evaluasi pekerjaan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, promosi, dan pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan yang ditetapkan.

Namun dalam kenyataannya, orang bekerja dan melakukan tugas serta bertanggung jawab pada pekerjaannya, sering di pengaruhi oleh gaya kepemimpinan dan manajer perusahaan dan organisasi tersebut. Leadership atau kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi orang atau kelompok orang ke arah pencapaian suatu tujuan. Pada suatu perusahaan dibutuhkan kepemimpinan (transaksional & transformasional) yang tepat untuk membangun komitmen organisasi yang kuat sehingga dapat membantu daya tahan organisasi dalam menghadapi berbagai perubahan yang terjadi. Para pemimpin dapat mempengaruhi moral dan motivasi kerja, keamanan, kualitas kehidupan kerja, dan terutama tingkat prestasi dalam suatu organisasi.

Leadership atau kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi orang atau kelompok orang ke arah pencapaian suatu tujuan, dan di dalam dunia yang dinamis seperti saat ini, organisasi memerlukan kepemimpinan-kepemimpinan yang mampu menantang status quo, untuk menciptakan visi misi masa depan dan untuk menginspirasi para anggota organisasi untuk memiliki keinginan mencapai visi misi tersebut (Robbin dalam Rohman, 2009:1). Konsep kepemimpinan yang berkembang pesat adalah konsep kepemimpinan transaksional dan transformasional yang dipopulerkan oleh Bass pada tahun 1985.

Komunikasi diartikan sebagai satu proses yang terdiri dari “pengiriman mengirimkan pesan melalui saran kepada penerima yang menanggapi” pengertian ini menunjukkan tiga unsur pokok komunikasi yaitu pengirim, pesan, dan penerima. Jikalau salah satu unsur tidak ada, maka tidak akan mungkin terjadi komunikasi. Komunikasi terjadi dalam

lingkungan kantor atau organisasi disebut komunikasi internal. (Kotter dalam Lestari dan Kasmirudin, 2017:2).

kepemimpinan yang berkembang pesat adalah konsep kepemimpinan transaksional dan transformasional yang dipopulerkan oleh Bass pada tahun 1985, Kedua konsep kepemimpinan tersebut berbasiskan pada gaya, perilaku dan situasi yang meliputi seorang pemimpin. Kepemimpinan transaksional berdasarkan prinsip pertukaran imbalan antara pemimpin dengan bawahan dimana pemimpin mengharapkan imbalan berupa kinerja bawahan yang tinggi sementara bawahan mengharapkan imbalan dan penghargaan secara ekonomis dari pemimpin. Sedangkan kepemimpinan transformasional mendasarkan diri pada prinsip pengembangan bawahan (Locander dalam Ariesta, 2014:4)

Untuk saat ini dan mendatang, penelitian mengenai kepemimpinan transaksional dan transformasional sangat di perlukan. Sejumlah studi menunjukkan bahwa perilaku ini bisa mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja bawahan secara positif. Oleh karena itu gagasan awal teori kepemimpinan transformasional ini dikembangkan oleh James McGregor Burns Yulk (1994) berdasarkan penelitian diskriptifnya terhadap pemimpin-politik. Secara konseptual kedua jenis kepemimpinan tersebut adalah berbeda namun saling berhubungan positif bukan gaya yang saling bertentangan.

PT. Jayabrix Indonesia yang beralamatkan di Jl. Deandels No. 65, Kemantren, Paciran, Lamongan adalah perusahaan yang dibangun di kota lamongan pada tahun 2011, dengan awal mula memproduksi batu bata ringan pada tahun 2014. Karena Manajemen PT. Jayabrix Indonesia memiliki komitmen untuk menjunjung tinggi dengan melakukan inovasi-inovasi dan pengembangan-pengembangan untuk jenis dan kualitas produknya, maka di tahun 2014 PT. Jayabrix Indonesia mulai memproduksi papan semen. Upaya PT. Jayabrix Indonesia terus unggul di dalam persaingan bisnisnya, ditandai dengan komitmen upaya untuk selalu memberikan manfaat jangka pendek dan jangka panjang bagi penggunaanya, serta menyediakan bahan bahan konstruksi yang ramah lingkungan. Produk-produk PT. Jayabrix Indonesia dapat digunakan untuk berbagai jenis proyek, mulai

dari perumahan hingga bangunan pencakar langit, untuk fasilitas umum dan aplikasi lainnya.

. Untuk mencapai tujuan itu, maka peran pemimpin untuk menciptakan motivasi kerja pegawai yang tinggi yang merupakan sesuatu yang dibutuhkan oleh organisasi tersebut.

PERUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah gaya kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jayabrix Indonesia Lamongan?
2. Apakah Kepemimpinan Transaksional berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jayabrix Indonesia Lamongan?
3. Apakah Komunikasi internal berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jayabrix Indonesia Lamongan?
4. Apakah gaya kepemimpinan Transformasional, Kepemimpinan Transaksional, dan Komunikasi internal berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jayabrix Indonesia Lamongan?

TUJUAN PENELITIAN.

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisa pengaruh gaya kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jayabrix Indonesia Lamongan.
2. Untuk menganalisa pengaruh Kepemimpinan Transaksional, dan Komunikasi internal terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jayabrix Indonesia Lamongan
3. Untuk menganalisa pengaruh Komunikasi internal terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jayabrix Indonesia Lamongan.
4. Untuk menganalisa pengaruh gaya kepemimpinan Transformasional, Kepemimpinan Transaksional, dan Komunikasi internal terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jayabrix Indonesia Lamongan

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Pengertian Kepemimpinan Transformasional
Burns dalam Rosnani (2012:5) mendefinisikan kepemimpinan transformasional sebagai “a process in which leaders and

followers raise to higher levels of morality and motivation”. Gaya kepemimpinan semacam ini akan mampu membawa kesadaran para pengikut (followers) dengan memunculkan ide-ide produktif, hubungan yang sinergikal, kebertanggungjawaban, kepedulian edukasional, dan cita-cita bersama

Pemimpin transformasional merupakan seorang pemimpin yang membuat para pengikut menjadi lebih peka terhadap nilai dan pentingnya pekerjaan, mengaktifkan kebutuhan-kebutuhan pada tingkat yang lebih tinggi dan menyebabkan para pengikut lebih mementingkan organisasi. Hasilnya, adalah para pengikut merasa adanya kepercayaan dan rasa hormat terhadap pemimpin tersebut, serta termotivasi untuk melakukan sesuatu melebihi dari yang diharapkan darinya. Kepemimpinan transformasional merupakan model kepemimpinan bagi seorang pemimpin yang cenderung untuk memberikan motivasi kepada bawahan untuk bekerja lebih baik serta menitik beratkan pada perilaku untuk membantu transformasi antara individu dengan organisasi (Nurrachmat dan Wahyuddin Devintasari, 2016:23).

Model kepemimpinan transformasional merupakan model yang relatif baru dalam studi-studi kepemimpinan. Model ini dianggap sebagai model yang terbaik dalam menjelaskan karakteristik pemimpin. Konsep kepemimpinan transformasional mengintegrasikan ide-ide yang dikembangkan dalam pendekatan watak, gaya dan kontingensi. Robbin mendefinisikan pemimpin transformasional adalah pemimpin yang memberikan pertimbangan dan rangsangan intelektual yang diindividualkan dan yang memiliki karisma.

Ada beberapa indikator gaya kepemimpinan transformasional menurut Robbins (2010:263):

1. Kharisma

Kharisma dianggap sebagai kombinasi dari pesona dan daya tarik pribadi yang berkontribusi terhadap kemampuan luar biasa untuk membuat orang lain mendukung visi dan juga mempromosikannya dengan bersemangat. Pemimpin kharismatik adalah pemimpin yang mewujudkan atmosfer motivasi atas dasar komitmen dan identitas emosional pada visi, filosofi, dan gaya mereka dalam diri bawahannya.

2. 2. Motivasi Inspiratif

Motivasi inspiratif menggambarkan pemimpin bergairah dalam mengkomunikasikan masa depan organisasi yang idealis. Pemimpin mengkomunikasikan masa depan organisasi yang idealis yang ditujukan untuk memacu semangat bawahannya. Pemimpin memotivasi bawahan akan arti penting visi dan misi yang sama. Kesamaan visi ini memacu bawahan untuk bekerjasama mencapai tujuan jangka panjang dengan optimis. Sehingga pemimpin tidak saja membangkitkan semangat individu tapi juga semangat tim.

2.3. Stimulasi Intelektual

Stimulasi intelektual menggambarkan pemimpin mampu mendorong karyawan untuk memecahkan masalah lama dengan cara yang baru. Pemimpin berupaya mendorong perhatian dan kesadaran bawahan akan permasalahan yang dihadapi. Pemimpin kemudian berusaha mengembangkan kemampuan bawahan untuk menyelesaikan permasalahan dengan pendekatan-pendekatan atau perspektif yang baru.

2.4. Perhatian yang Individual

Perhatian yang individual menggambarkan bahwa pemimpin selalu memperhatikan karyawannya, memperlakukan karyawan secara individual, melatih dan menasehati. Pemimpin mengajak karyawan untuk jeli melihat kemampuan orang lain. Pemimpin memfokuskan karyawan untuk mengembangkan kelebihan pribadi. prasarana dalam rangka pencapaian tujuan serta memberikan pekerjaan menantang bagi bawahan yang menyukai tantangan.

2.1. Pengertian Kepemimpinan Transaksional

Pengertian kepemimpinan transaksional merupakan salah satu gaya kepemimpinan yang intinya menekankan transaksi di antara pemimpin dan bawahan. Kepemimpinan transaksional memungkinkan pemimpin memotivasi dan mempengaruhi bawahan dengan cara mempertukarkan reward dengan kinerja tertentu. Artinya, dalam sebuah transaksi bawahan dijanjikan untuk diberi reward bila bawahan mampu menyelesaikan tugasnya sesuai dengan kesepakatan yang telah dibuat bersama. Alasan ini mendorong Burns untuk

mendefinisikan kepemimpinan transaksional sebagai bentuk hubungan yang mempertukarkan jabatan atau tugas tertentu jika bawahan mampu menyelesaikan dengan baik tugas tersebut. Jadi, kepemimpinan transaksional menekankan proses hubungan pertukaran yang bernilai ekonomis untuk memenuhi kebutuhan biologis dan psikologis sesuai dengan kontrak yang telah mereka setujui bersama (Sahaka, 2017:21).

Menurut Burn (1978) gaya kepemimpinan transaksional merupakan kepemimpinan yang melakukan transaksi memotivasi para pengikut dengan menyerukan kepentingan pribadi mereka. Lebih lanjut (Ivancevich dan Matteson dalam Yukl 2010:291) kepemimpinan transaksional dapat melibatkan nilai-nilai tetapi nilai tersebut relevan dengan proses pertukaran seperti kejujuran, tanggung jawab, dan timbal balik. Pemimpin transaksional membantu para pengikut mengidentifikasi apa yang harus dilakukan, dengan identifikasi tersebut pemimpin harus mempertimbangkan konsep diri dan self-esteem dari bawahan.

Indikator kepemimpinan transaksional yang digunakan dalam penelitian ini, menurut (Bass dalam Devintasari, 2016:30):

1. Imbalan Kontingen

Pemimpin memberitahukan bawahan tentang apa yang harus dilakukan bawahan jika ingin mendapatkan imbalan tertentu dan menjamin bawahan akan memperoleh apa yang diinginkannya sebagai pengganti usaha yang dilakukan. Kontrak pertukaran imbalan untuk suatu upaya, menjanjikan imbalan bagi mereka yang melakukan kinerja dengan baik, menghargai prestasi kerja. Pada kepemimpinan transaksional, pemberian imbalan sesuai dengan upaya penyelesaian pekerjaan yang dilakukan pengikut atau bawahan. Bentuk kesepakatan ini merupakan bentuk pertukaran aktif antara pemimpin dan pengikut, yaitu bawahan akan menerima imbalan atas target tujuan tugas atau pekerjaan yang diupayakan dan target tersebut merupakan hasil kesepakatan antara keduanya. Selain itu, pemimpin transaksional bertransaksi dengan bawahan dengan memfokuskan pada aspek kesalahan yang dilakukan bawahan, menunda keputusan,

atau hal-hal lain yang kemungkinan mempengaruhi terjadinya kesalahan.

2. Manajemen Eksepsi Aktif

Pemimpin berusaha mempertahankan prestasi dan cara kerja dari bawahannya, apabila ada kesalahan pemimpin langsung bertindak memperbaikinya. Pemimpin secara aktif mencari apa ada kesalahan dan jika ditemukan akan mengambil tindakan seperlunya. Pemimpin transaksional menekankan fungsi manajemen sebagai kontrol, pemimpin secara terus menerus melakukan pengawasan terhadap bawahannya untuk mengantisipasi adanya adanya kesalahan. Akan tetapi, apabila terjadi kesalahan pemimpin akan melakukan tindakan koreksi.

3. Manajemen Eksepsi Pasif

Pemimpin hanya bertindak jika ada laporan kesalahan, sehingga tanpa ada informasi maka pemimpin tidak mengambil tindakan. Pemimpin melakukan intervensi, kritik dan koreksi setelah kesalahan terjadi dan standar atau target yang telah disepakati tidak tercapai, sehingga pemimpin hanya menunggu semua proses dalam tugas atau pekerjaan setelah selesai.

2.3 Pengertian Komunikasi Internal

Komunikasi internal adalah proses komunikasi yang terjadi dari bawahan kepada atasan, atasan kepada bawahan dan karyawan dengan sesama tingkatannya Zelko dan Dance dalam Putranto (2012:4). Menurut Brenan dalam Rasyid (2015:22) mendefinisikan Komunikasi Internal sebagai pertukaran gagasan diantara administrator dan karyawan dalam suatu organisasi atau jawatan yang menyebabkan terwujudnya organisasi atau jawatan tersebut lengkap dengan strukturnya yang khas dan pertukaran gagasan secara horizontal dan vertikal didalam organisasi atau jawatan yang menyebabkan pekerjaan berlangsung (Operasi dan Manajemen).

Ruslan dalam Rasyid (2015:24) mengatakan bahwa tujuan dari komunikasi internal adalah:

1. Sebagai sarana komunikasi internal secara timbal balik yang dipergunakan dalam suatu organisasi/perusahaan.
2. Untuk menghilangkan kesalahpahaman atau hambatan komunikasi antaramanajemen perusahaan dengan karyawannya.

3. Sebagai sarana saluran atau alat komunikasi dalam upaya menjelaskantentang kebijakan, peraturan dan ketatakerjaan dalam sebuah organisasi.

4. Sebagai sarana saluran atau alat komunikasi internal bagi pihak karyawan untuk menyampaikan keinginan-keinginan atau sumbang saran dan informasi serta laporan kepada pihak manajemen perusahaan (pimpinan).

Menurut Saputra (2014:173) komunikasi internal merupakan pertukaran gagasan di antara para administrator dan pegawai dalam suatu organisasi, dalam struktur lengkap yang khas disertai pertukaran gagasan secara horizontal dan vertikal di dalam organisasi, sehingga pekerjaan dapat berjalan dengan baik. Menurut Subkhi dan Jauhar (2013:274) komunikasi merupakan aktivitas dasar manusia yang saling berhubungan satu sama lain baik dalam kehidupan sehari-hari dirumah tangga, ditempat pekerjaan, di pasar, dalam masyarakat atau di mana saja manusia berada.

Menurut Berlo (1960) dalam Saputra (2014:151) Untuk memahami faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas komunikasi yang perlu diperhatikan untuk kesemua unsur dalam proses komunikasi, yaitu sebagaiberikut:

1. Sumber komunikasi
2. Pengkodean
3. Pesan
4. Saluran
5. Pendekodean
6. Penerima
7. Umpan balik

Komunikasi internal (Moorhead dan Griffin, 2013:294) menguraikan lima indikator, sebagai berikut:

1. Komunikasi tertulis
Organisasi biasanya menghasilkan banyak komunikasi tertulis yang terdiri atas banyak jenis seperti surat.
2. Komunikasi lisan
Komunikasi lisan terjadi dimana-mana dalam percakapan informal, dalam proses melakukan pekerjaan, dalam pertemuan kelompok dan angkatan tugas, serta dalam pidato dan presentasi formal.
3. Komunikasi nonverbal
Komunikasi nonverbal meliputi semua elemen yang berhubungan dengan komunikasi manusia yang tidak dieksperimenkan secara lisan maupun tertulis.

4. Jaringan kelompok kecil

Untuk menyelidiki komunikasi antar personal dalam kelompok, kita dapat mengamati pola yang muncul seiring dengan pekerjaan kelompok tersebut berlangsung.

5. Jaringan komunikasi organisasi

sesuatu yang memperlihatkan hubungan pelapor dari pekerjaan lini ke atas hingga CEO perusahaan.

2.4 Kinerja Karyawan

1. Pengertian

Menurut Subekhi dan Jauhar (2012:195) kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan pertanyaan dalam perusahaan.

Menurut Prawirosentana, Kinerja atau performance adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan yang legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika (Sutrisno, 2011:170).

Kinerja pegawai merupakan suatu tindakan yang dilakukan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh suatu Instansi (Handoko 2008:295).

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan kinerja pegawai digunakan untuk hasil dari pekerjaan seseorang sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan, serta perannya dalam organisasi dalam suatu periode tertentu.

2. Tujuan Penilaian Kinerja

Salah satu permasalahan pokok yang ditemui oleh organisasi dalam menilai kinerja pegawai adalah tujuan rangkap (dual purpose) dari penilaian kinerja. Di satu pihak, organisasi memerlukan evaluasi yang objektif dari kinerja masa lalu individu dalam membuat keputusan-keputusan.

Di pihak lain, organisasi membutuhkan alat-alat agar manajer mampu membantu individu-individu dalam meningkatkan kinerja mereka, merencanakan pekerjaan mendatang, mengembangkan keahlian-keahlian dan kemampuan-kemampuan bagi pertumbuhan karier, dan memperbaiki kualitas hubungan mereka sebagai manajer dan pegawai. (Menurut Sinambela, 2016:521).

METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Dalam penelitian ini, digunakan jenis penelitian explanatory research dengan pendekatannya yaitu kuantitatif. Menurut Sugiyono (2014), metode explanatory research merupakan metode penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta pengaruh antara satu variabel dengan variabel yang lain.

3.2 Data dan Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2015:137). Data primer dapat berupa opini subyek (orang) secara individual atau kelompok, hasil observasi terhadap suatu benda, kejadian atau kegiatan dan hasil-hasil kuesioner.

3.3 Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2015:80). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan dari PT. Jayabrix Indonesia Lamongan yang berjumlah 43 karyawan.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu (Sugiyono, 2015:81). Akan tetapi, dalam penelitian ini, peneliti menggunakan Sampel Jenuh atau total sampling yaitu semua jumlah populasi dijadikan sampel. Dalam penelitian ini terdapat populasi 43 karyawan.

Jadi jumlah sampel yang akan diambil dalam penelitian ini adalah 43 karyawan.

3. Teknik Sampling.

Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel yaitu total sampling. Total sampling adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi (Sugiono,2015). Alasan pengambilan sampel adalah karena menurut Sugiono Jumlah populasi kurang dari 100 seluruh populasi di jadikan sampel penelitian semuanya.

3.4 Tehnik Pengumpulan Data

Tehnik pengumpulan data yang digunakan adalah kuisisioner, yaitu tehnik pengumpulan data dengan cara mengajukan lembaran angket kepada responden yang berisikan daftar pertanyaan.

Skala Pengukuran

Menurut sugiyono (2015:93) Mengatakan bahwa Skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena social.

Adapun Jawaban kuesioner diberi skor sebagai berikut :

- a. Sangat Tidak Setuju (STS)= skor 1
- b. Tidak Setuju (TS)= diberi skor 2
- c. Netral (N) = diberi skor 3
- d. Setuju (S)= diberi skor 4
- e. Sangat Setuju (SS)= diberi skor 5

3.5 Definisi Operasional Variabel

Adapun definisi operasional dalam penelitian ini adalah:

3.5.1 Kepemimpinan Transformasional (X1)
Pemimpin transformasional merupakan seorang pemimpin yang membuat para pengikut menjadi lebih peka terhadap nilai dan pentingnya pekerjaan, mengaktifkan kebutuhan-kebutuhan pada tingkat yang lebih tinggi dan menyebabkan para pengikut lebih mementingkan organisasi (Nurrachmat dan Wahyuddin dalam Devintasari ,2016:23).Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur kepemimpinan transformasional Menurut menurut Robbins (2010:263) yaitu:

1. kharisma
2. Inspiration motivation
3. Intellectual stimulation
4. Individualized consideration

3.5.2 Kepemimpinan Transaksional (X2)

kepemimpinan transaksional dapat melibatkan nilai-nilai tetapi nilai tersebut relevan dengan proses pertukaran seperti

kejujuran, tanggung jawab, dan timbal balik. Pemimpin transaksional membantu para pengikut mengidentifikasi apa yang harus dilakukan, dengan identifikasi tersebut pemimpin harus mempertimbangkan konsep diri dan selfesteem dari bawahan (Ivancevich dan Matteson dalam Yukl 2010:291).

Indikator-indikator dari kepemimpinan transaksional (Bass dalam Devintasari, 2016:30) yaitu:

1. Imbalan Kontingen
2. Manajemen Eksepsi Aktif
3. Manajemen Eksepsi Pasif

3.5.3 Komunikasi Internal (X3)

Komunikasi internal adalah proses komunikasi yang terjadi dari bawahan kepada atasan, atasan kepada bawahan dan karyawan dengan sesama tingkatannya (Zelko dan Dance dalam Putranto, 2014:66).Indikator-indikator dari Komunikasi internal (Moorhead dan Griffin, 2013:294)

1. Komunikasi tertulis
2. Komunikasi lisan
3. Jaringan komunikasi organisasi
4. Komunikasi nonverbal
5. Jaringan kelompok kecil

3.5.4 Kinerja Karyawan (Y)

Menurut Akhmad Subekhi dan Mohammad Jauhar (2012:195) kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawansesuai dengan pertanyaan dalam perusahaan.Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan (Anwar Prabu Mangkunegara, 2009:75)

1. Kualitas kerja
2. Kuantitas kerja
3. Efektivitas kerja
4. Tanggung jawab

3.6 Analisa data

3.6.1. Uji Instrumen Penelitian

Perhitungan penelitian ini menggunakan komputer melalui program **SPSS ver 22** Adapun pengujian penelitian ini digunakan uji:

1. Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrument (Arikunto, 2010:315).

Dalam mengukur validitas digunakan rumus korelasi product moment

yang dikemukakan oleh Pearson sebagai berikut : Korelasi antara skor item dengan skor total dapat dihitung dengan rumus Product Moment.

- a. Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ (pada taraf signifikansi 5%) = valid.
- b. Apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ (pada taraf signifikansi 5%) = tidak valid.

2. Uji Reabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menunjukkan bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik (Arikunto, 2010:239).

- a. hasil alpha cronbach lebih dari 0,6 = reliable
- b. hasil alpha cronbach kurang dari 0,6 = tidak reliable.

3. Asumsi Klasik

1.) Uji Normalitas

Uji Normalitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Salah satu cara termudah untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal.

- a. Jika data (titik) menyebar disekitar dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

2.) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi adalah dengan Suatu model regresi menunjukkan adanya multikolonieritas diantaranya bisa dilihat dari nilai VIF, apabila nilai VIF di bawah angka 10 (Nilai VIF < 10) maka dikatakan tidak terjadi multikolonieritas).

3.) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Salah satu cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas itu dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi dengan residualnya, adapun dasar untuk menganalisisnya adalah:

- a. Jika ada pola tertentu (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- b. Jika tidak ada pola yang serta titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.) Uji Autokorelasi

Autokorelasi adalah hubungan yang terjadi antara residual dari pengamatan satu dengan pengamatan yang lain. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya autokorelasi, maka Durbin Watson akan dibandingkan dengan DW tabel dengan kriteria sebagai berikut:

- Jika $DW > 4$ maka ada autokorelasi
- Jika $DW < 4$ Maka tidak ada autokorelasi

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Setelah melakukan uji asumsi klasik lalu menganalisis dengan metode regresi linear berganda dengan alasan variabel bebas terdiri dari beberapa variabel. Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel terikat atas perubahan dari setiap peningkatan dan penurunan dari variabel bebas yang akan mempengaruhi variabel terikat.

Analisis ini dirumuskan sebagai berikut: (Sugiyono, 2008:277).

Persamaan :

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan :

Y : Penempatan Karyawan

a : Konstanta

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$: Koefisien Regresi

X1: Kepemimpinan Transformasional

X2 : Kepemimpinan Transaksional

X3 : Komunikasi Internal

e : Standar eror

4.6.3 Uji F

Uji F dilakukan untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama.

Kriteria pengujian :

- $F_{hitung} < F_{tabel} = H_0$ diterima, artinya variabel independen secara serentak atau bersamaan tidak mempengaruhi variabel dependen secara signifikan.
- $F_{hitung} > F_{tabel} = H_0$ ditolak, artinya variabel independen secara serentak atau bersama-sama mempengaruhi variabel dependen secara signifikan.

4.6.4 Uji t

Pengujian ini pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen (Ghozali, 2013: 36).

Kriteria pengujian:

- $t_{hitung} > t_{tabel}$ H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara signifikan.
- $t_{hitung} < t_{tabel}$ H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya variabel independen tidak mempengaruhi variabel dependen

4.6.3 Analisis Koefisien Determinasi Berganda (R^2)

Analisis koefisien R^2 dilakukan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan variabel bebas (independen) menerangkan variasi variabel terikat (dependen). Nilai R^2 terletak diantara 0 dan 1. Jika $R^2 = 1$, berarti garis regresi tersebut menjelaskan 100% variasi atau proporsi dalam variabel dependen. Maka dapat diarahkan bahwa suatu model dapat dikatakan lebih baik apabila nilai koefisien determinasinya mendekati 1.

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.2.1 Uji Validitas

Hasil perhitungan Uji Validitas terlihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.1 Uji Validitas

No.	item	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	R Tabel
1.	X1.1	0.614	0.3494

2.	X1.2	0.734	0.3494
3.	X1.3	0.785	0.3494
4.	X1.4	0.827	0.3494
5.	X2.1	0.812	0.3494
6.	X2.2	0.833	0.3494
7.	X2.3	0.734	0.3494
8.	X3.1	0.612	0.3494
9.	X3.2	0.647	0.3494
10.	X3.3	0.631	0.3494
11.	X3.4	0.708	0.3494
12.	X3.5	0.709	0.3494
13.	Y.1	0.706	0.3494
14.	Y.2	0.760	0.3494
15.	Y.3	0.842	0.3494
16.	Y.4	0.747	0.3494

Sumber: Data primer diolah 2018

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai *Corrected Item-Total Correlation* lebih besar dari R_{tabel} (0.3494), artinya semua butir indikator sudah valid.

5.2.2 Uji Reliabilitas

hasil pengujian Uji reliabilitas terlihat pada tabel berikut:

Tabel 4.2 Uji Reliabilitas X1

NO	Variabel	Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items
1.	Kepemimpinan Transformasional (X1)	0.742	0.60
2.	Kepemimpinan Transaksional (X2)	0.717	0.60
3.	Komunikasi Internal (X3)	0.711	0.60
4.	Kinerja Karyawan (Y)	0.769	0.60

Sumber : Data primer diolah 2018

Dari tabel diatas diketahui bahwa Variabel X1,X2,X3 dan Y reliabel karena nilai *Cronbach's Alpha* > 0.60.

5.2.3 Uji Asumsi Klasik

4. Autokorelasi

Berikut ini adalah hasil pengujian autokorelasi:

Dari tabel 4.3 autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.855 ^a	.720	.710	.839	1.406

A. Predictors: (constant), komunikasi internal, kepemimpinan transformasional, kepemimpinan transaksional
 B. Dependent variable: kinerja karyawan

- Jika $DW > 4 - dl$, maka ada autokorelasi
 - Jika $DW < 4 - dl$, maka tidak ada autokorelasi
- Berdasarkan tabel diatas, diketahui nilai dari Durbin Watson
 $4 - dl = 4 - (1.3663) = 2,6337$
 $1,406 < 2,6337$, artinya tidak ada autokorelasi

2. Uji Multikolinieritas

Hasil Uji Multikolinieritas seperti tabel dibawah ini:

Tabel 4.4 Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

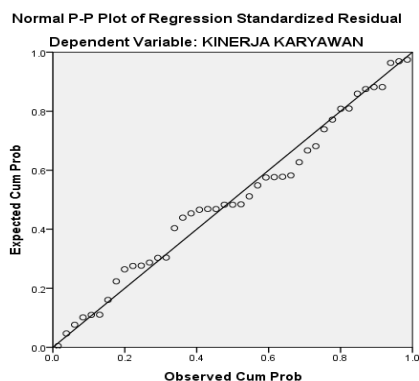
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kepemimpinan transformasional	.552	1.811
Kepemimpinan transaksional	.455	2.200
Komunikasi internal	.621	1.610

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber : Data primer diolah 2018
 Jika tolerance $< 0,1$ atau inflation factor (VIF) $> 10 \rightarrow$ terjadi multikolinieritas
 Dari hasil analisis di dapat nilai tolerance untuk ketiga variabel $\Rightarrow 0,1$ dan $VIF = < 10$, maka tidak terjadi multikolinieritas antar variable independennya.

3. Uji Normalitas

Hasil uji normalitas dapat dilihat dalam gambar berikut:

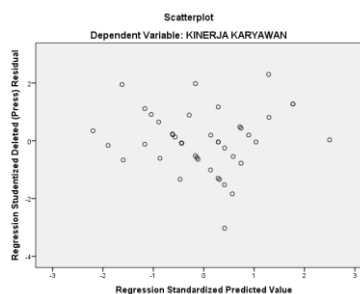


Gambar 4.1 Uji Normalitas

Sumber : Data primer diolah 2018
 Dari gambar 5.3 Karena pada Normal P-Plot data (titik) menyebar disekitar dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

4. Uji Heteroskedastisitas

Hasil Uji Heteroskedastisitas berikut ini:



Gambar 4.2 Hasil scatterplot Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Data primer diolah 2018
 Berdasarkan gambar diatas karena pada output scatterplot tidak menunjukkan adanya pola yang jelas, maka tidak terjadi heteroskedastisitas pada data-data yang digunakan pada model tersebut.

4.2.4 Regresi Linier Berganda

Hasil Uji regresi linier berganda di bawah ini :

Tabel 4.5 Koefisien Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	.429	1.601		.268	.790		
Kepemimpinan transformasional	.213	.098	.230	2.054	.046	.552	1.811
Kepemimpinan transaksional	.366	.147	.308	2.500	.017	.455	2.200
Komunikasi internal	.400	.091	.462	4.382	.000	.621	1.610

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber : Data primer diolah 2018

Berdasarkan hasil perhitungan regresi linier berganda pada tabel diatas, didapat suatu persamaan regresi sebagai berikut:
 $Y = 0.429 + 0,213X1 + 0,366X2 + 0.400 X3$
 Persamaan regresi dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Hasil konstanta sebesar 0.429 artinya apabila variabel Kepemimpinan Transformasional (X1) dan Kepemimpinan

Transaksional (X2) dan Komunikasi Internal (X3) yang mempengaruhi = 0, maka hasil yang diperoleh dari kinerja karyawan adalah sebesar 0.429

- b. Hasil koefisien regresi X1 sebesar 0,213 artinya apabila Kepemimpinan Transformasional (X1) meningkat satu satuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,213 dengan asumsi variabel lain dianggap konstan.
- c. Hasil koefisien regresi X2 sebesar 0,366 artinya apabila Kepemimpinan Transaksional kerja meningkat satu satuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,366 dengan asumsi variabel lain dianggap konstan.
- d. Hasil koefisien regresi X3 sebesar 0,400 artinya apabila Komunikasi Internal kerja meningkat satu satuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,400 dengan asumsi variabel lain dianggap konstan.

4.2.3 Uji F

Hasil uji F dalam tabel di bawah ini :

Tabel 5.16 Hasil Uji F (Test)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	74.332	3	24.778	35.230	.000 ^b
Residual	27.436	39	.703		
Total	101.767	42			

A. Dependent variable: kinerja karyawan
 B. Predictors: (constant), komunikasi internal, kepemimpinan transformasional, kepemimpinan transaksional

Sumber : Data primer diolah 2018

Dari uji Anova didapatkan Fhitung = 35,230 > dari Ftabel = 2,84 dengan tingkat signifikansi 0,000 karena probabilitas < 0,05 maka model regresi bisa digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan, artinya ada pengaruh variabel kepemimpinan transformasional (X1) kepemimpinan transaksional (X2) dan komunikasi internal (X3) terhadap kinerja karyawan

4.2.4. Uji t

Hasil Uji t penelitian ini sebagai berikut :

Tabel 4.6 Uji T
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Beta	Tolerance
1 (Constant)	.429	1.601		.268	.790		
Kepemimpinan transformasional	.213	.098	.230	2.054	.046	.552	1.811
Kepemimpinan transaksional	.366	.147	.308	2.500	.017	.455	2.200
Komunikasi internal	.400	.091	.462	4.382	.000	.621	1.610

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber : Data primer diolah 2018

Hipotesis 1

Thitung (X1) = 2,054 > 2,023 dan probabilitas X1 = 0,046 < 0,05 maka H1 diterima, artinya ada pengaruh kepemimpinan transformasional (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hipotesis 2

Thitung (X2) = 2,500 > 2,023 dan probabilitas X2 = 0,017 < 0,05 maka H2 diterima, artinya ada pengaruh variabel kepemimpinan transaksional (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hipotesis 3

Thitung (X3) = 4,382 > 2,023 dan probabilitas X3 = 0,000 < 0,05 maka H3 diterima, artinya ada pengaruh variabel komunikasi internal (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

4.2.5. Uji Kofisien Determinasi

Hasil uji koefisien determinasi seperti tabel dibawah ini :

Tabel. 4.7 Uji determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.855 ^a	.720	.710	.839	1.406

A. Predictors: (constant), komunikasi internal, kepemimpinan transformasional, kepemimpinan transaksional

B. Dependent variable: kinerja karyawan

Sumber : Data primer diolah 2018

Nilai koefisien Relasi (R) pada model summary antara variabel kepemimpinan transformasional (X1) kepemimpinan transaksional (X2) dan komunikasi internal (X3), terhadap kinerja karyawan (y) adalah 0,855 berarti hubungan antara kepemimpinan transformasional (X1) kepemimpinan transaksional (X2) dan komunikasi internal (X3), terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 85,50%. Nilai R square (R²) adalah 0,720 artinya 72 % variasi yang terjadi terhadap tinggi rendahnya kinerja karyawan disebabkan variasi kepemimpinan transformasional (X1) kepemimpinan transaksional (X2) dan komunikasi internal (X3), sedangkan sisanya diterangkan di Variabel lain.

SIMPULAN DAN SARAN

5.1. Simpulan

1. Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan dengan Thitung (X1) = 2,054 > 2,023, Sig 1 = 0,047 < 0,05 dan R2 =

- 0,720. Semakin tinggi tingkat Kepemimpinan Transformasional, maka berpotensi dapat meningkatkan kinerja karyawan.
2. Kepemimpinan Transaksional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan Thitung (X_2) = 2,500 > 2,023 dan Sig2 = 0,017 < 0,04 dengan R2 sebesar 0,720. Semakin tinggi Kepemimpinan Transaksional, maka kinerja karyawan juga tinggi.
 3. Komunikasi Internal berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan Thitung (X_3) = 4,382 > 2,023 dan Sig3 = 0,000 < 0,05 dengan R2 sebesar 0,720. Semakin tinggi Komunikasi Internal, maka kinerja karyawan juga tinggi.
 4. Dari penelitian ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan Transformasional, Kepemimpinan Transaksional dan Komunikasi Internal berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan sebesar 35,230 Sig 0,000 dan R2 sebesar 0,720. Ketiga variabel berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

2 Saran

- Dari hasil penelitian perlu diperhatikan oleh manajemen organisasi, meliputi:
1. Perusahaan harus memperhatikan Kepemimpinan Transformasional, Kepemimpinan Transaksional, Komunikasi Internal organisasi, organisasi yang mempunyai aspek-aspek tersebut yang baik akan meningkatkan kinerjanya dan akan menguntungkan perusahaan.
 2. Dari analisis pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kepemimpinan Transaksional, Komunikasi Internal terhadap kinerja karyawan, maka manajemen perusahaan dalam pelaksanaan kerjanya diharapkan dapat lebih meningkatkan kualitas dan strategi pengelolaan organisasi dan komunikasi terhadap karyawan. Perusahaan juga diharapkan lebih menggairahkan cara kerja karyawan serta memberikan dukungan dan pendekatan yang sama setiap karyawan. Sehingga, diharapkan akan menimbulkan kinerja dari karyawan yang efektif dan efisien
 3. Manajemen perusahaan harus bisa menjaga dan menumbuhkan hubungan yang baik terhadap karyawan, agar dalam setiap

pekerjaan karyawan berpersepsi perusahaan mengedepankan pendekatan emosional dan komunikasi yang baik. Komunikasi yang baik akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan baik dan kinerja karyawan akan meningkat.

4. Peneliti selanjutnya diharapkan untuk lebih memperluas ruang lingkup wilayah penelitian dan lokasi penelitian serta mengambil sampel lebih banyak sehingga hasil penelitian dapat diimplementasikan secara umum.

DAFTAR PUSTAKA

- Ariesta, Riza (2014), Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Gaya Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jateng Dan DIY, Skripsi, Fakultas Ekonomika Dan Bisnis Undip Semarang
- Arikunto, Suharsimi (2013), Metodologi Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek, PT. Rineka Cipta, Jakarta. <http://eprints.undip.ac.id/44632>. Diakses pada tanggal 10 bulan November 2017.
- Handoko, T. Hani. (2008) Manajemen Personalialia Dan Sumber Daya Manusia (edisi2), Yogyakarta: BPF
- Lestari, Gita dan Kasmirudin (2017), Pengaruh Komunikasi Internal Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Industri Media PT. Riau Media Televisi (Rtv) Pekanbaru, Jurnal JOM FISIB, VOL. 4 No. 2 – Oktober 2017. http://media.neliti.com/media/publications/205395_pengaruh-komunikasi-internal-dan-motivasion-pdf. diakses pada tanggal 10 bulan November 2017.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Rosda <http://library.um.ac.id/free-contents/index.php/buku/detail/.manajemen-sumber-daya-manusia-perusahaan-a-anwar-prabu-magkunegara-editor-susan-sandiasih-33390>. diakses pada tanggal 10 bulan November 2017.
- Moorhead, Gregory & Griffin, Ricky W. (2013) Perilaku Organisasi, Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi. Jakarta: Salemba Empat. <http://onsearch.id/Record/>

- IOS2883.JABAR00000000018506/Description. diakses pada tanggal 12 bulan November 2017.
- Putranto, Danang Indra (2012), Pengaruh Komunikasi Internal, Kompensasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Kimia Farma Plant Semarang, *Diponegoro Journal Of Social And Politic*, Hal. 1-9. <https://media.neliti.com/media/publications/103186-ID-pengaruh-komunikasi-internal-kompensasi.pdf>. diakses pada tanggal 12 bulan November 2017.
- Robbins, Stephen, dan P. Timothy A.J. (2010). *Perilaku Organisasi*, Edisi ke 16. Jakarta: Salemba Empat. <http://www.sciepub.com/reference/151297>. diakses pada tanggal 12 bulan November 2017.
- Rohman, Arif (2009), Pengaruh Kepemimpinan (Transaksional Dan Transformasional) Terhadap Keomitmenerganisasi Pada Perusahaan Daerahair Minum (PDAM) Di Kabupaten Karanganyar, Skripsi, Fakultas ekonomi UNS Surakarta
- Rosnani, Titik (2012), Pengaruh Kepemimpinan Transaksional dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Dosen Universitas Tanjungpura Pontianak, *Jurnal Ekonomi Bisnis dan Kewirausahaan*, 2012, Vol. 3, No. 1, 1-28. <https://media.neliti.com/media/publications/10499-ID-pengaruh-kepemimpinan-transaksional-dan-kepemimpinan-transformasional-terhadap-k.pdf>. diakses pada tanggal 15 bulan November 2017.
- Rusdiyanto, Wahyu dan Asri Laksmi Riani (2015), Pengaruh Kepemimpinan transformasional Dan Transaksional Terhadap Kepuasan Kerja Dan Organizational Citizenship Behavior, *Jurnal Economia*, Volume 11, Nomor 2, Oktober 2015 :161-168. <https://media.neliti.com/media/publications/19778-ID-pengaruh-kepemimpinan-transformasional-dan-transaksional-pada-organizational-cit.pdf>. diakses pada tanggal 15 bulan November 2017.
- Saputra, Yulius Eka Agung (2014), *Manajemen dan Perilaku Organisasi*, Jogjakarta: Graha Ilmu. <http://repository.ubb.ac.id/486/7/Daftar%20Pustaka.pdf>. diakses pada tanggal 18 bulan November 2017.
- Sinambela, Lijan Poltak, (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*, Jakarta : Bumi Aksara. <https://www.belbuk.com/manajemen-sumber-daya-manusia-membangun-tim-kerja-yang-solid-untuk-meningkatkan-kinerja-p-51250.html>. diakses pada tanggal 18 bulan November 2017.
- Subkhi, Akhmad dan Mohammad Jauhar (2013), *Pengantar teori dan perilaku organisasi*, Jakarta:pretasipusakaraya. <http://openlibrary.telkomuniversity.ac.id/pustaka/17994/pengantar-teori-dan-perilaku-organisasi.html>. diakses pada tanggal 18 bulan November 2017.
- _____ (2012), *pengantar manajemen sumber daya manusia*, Jakarta Pustaka Prestasi Raya
- Sugiyono (2008). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- _____ (2014). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- _____ (2015). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta
- Sutrisno, Edy (2011), *Budaya Organisasi*, Cetakan kedua, Edisi pertama, Kencana Prenada Media Group, Jakarta. <http://journal.uta45jakarta.ac.id/index.php/MMJ/article/view/700>. diakses pada tanggal 20 bulan November 2017.
- Yuki, Gary (2010), *Kepemimpinan dala organisasi*, Edisi ke-5, Jakarta: Indeks. <https://repository.widyata.ma.ac.id/xmlui/bitstream/handle/123456789/3094/Daftar%20Pustaka.pdf?sequence=9>. diakses pada tanggal 20 bulan November 2017.