

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN
TRANSAKSIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ISS INDONESIA DI
RUMAH SAKIT NATIONAL SURABAYA**

Oleh:

Eko Yudhi Setiawan

E-mail: yudhi.setiawan1084@gmail.com / yudhi_electra@yahoo.co.id

Mahasiswa Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Narotama

ABSTRAK

Berdasarkan hasil penelitian yang terdahulu terhadap kinerja karyawan, dimana hasil penelitian tersebut mengatakan bahwa gaya kepemimpinan yang tepat diterapkan pada orang yang berpendidikan tinggi yaitu gaya kepemimpinan transformasional. Karyawan PT. ISS Indonesia yang bekerja pada sektor *cleaning service* cenderung memiliki pendidikan rendah dimana rata-rata karyawan hanya berpendidikan tamatan SMA.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional secara simultan terhadap kinerja karyawan dan apakah gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang signifikan dibandingkan gaya kepemimpinan transaksional terhadap kinerja karyawan. Sampel penelitian yang terpilih sesuai kriteria yang dipersyaratkan tersebut dan jumlah populasi yang terbatas, maka populasi yang diterima adalah 60 orang dan hal ini disebut sebagai *sensus*. Teknik pengambilan data menggunakan metode kuesioner dan analisis data dalam penelitian ini menggunakan model analisis regresi linear berganda dengan uji F dan uji T dengan memanfaatkan program SPSS for Windows versi 20.

Berdasarkan hasil analisis data diperoleh nilai *R square* untuk kinerja karyawan sebesar 0.2% yang berarti bahwa pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan gaya kepemimpinan transaksional terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0.2%, sedangkan sisanya sebesar 99.8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh penulis

Untuk pengaruh masing-masing variabel secara parsial (Uji t), hasil nilai signifikansi dari gaya kepemimpinan transformasional (X) sebesar 0.771 lebih besar dari nilai signifikansi sebesar 0.05 artinya gaya kepemimpinan transformasional secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan, nilai signifikansi dari gaya kepemimpinan transaksional (X₂₁) sebesar 0.738 lebih besar dari nilai signifikansi sebesar 0.05 artinya gaya kepemimpinan transaksional secara parsial juga berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan gaya kepemimpinan transaksional secara simultan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transaksional memiliki pengaruh yang signifikan dibandingkan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan yang memiliki pendidikan rendah walaupun tidak signifikan.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan Transformasional, Gaya Kepemimpinan Transaksional, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi sekarang ini menyebabkan semakin ketatnya persaingan dalam dunia usaha. Agar perusahaan tetap eksis dalam kalangan masyarakat, maka perusahaan tersebut harus memiliki keunggulan kompetitif sehingga pada akhirnya perusahaan mampu memenangkan persaingan yang terjadi (Nugroho, 2006, p.1). Banyak ahli manajemen menekankan bahwa keberhasilan sebuah perusahaan ditentukan pada peran sumber daya manusia. Sumber daya manusia berperan sangat penting dalam lingkup perusahaan sebab manusia merupakan salah satu roda penggerak dari seluruh aktivitas perusahaan (Suyuthi, Hamzah & Payangan, 2004, p.2).

Kepemimpinan seseorang dalam suatu perusahaan merupakan salah satu faktor yang menentukan langkah suatu perusahaan. Faktor yang dapat mempengaruhi baik buruknya kinerja seorang karyawan salah satunya adalah cara pemimpin dalam memimpin karyawannya. Keberhasilan dan kegagalan suatu perusahaan ditentukan oleh kepemimpinan, bentuk kepemimpinan yang efektif akan berdampak pada kemajuan perusahaan (Sugianto, 2011, p.16). Seorang pemimpin yang baik adalah yang mampu memanfaatkan sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan, sehingga kepemimpinan merupakan bagian penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Yukl (2009, p.315) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional sering didefinisikan melalui dampaknya terhadap bagaimana pemimpin memperkuat sikap saling kerjasama dan mempercayai, kemajuan diri secara kolektif, dan pembelajaran tim. Dengan gaya kepemimpinan transformasional tersebut para pengikut merasakan kepercayaan, kekaguman, kesetiaan dan penghormatan terhadap pemimpin, dan para pengikut termotivasi untuk melakukan lebih daripada yang awalnya diharapkan. Pendapat tersebut juga didukung oleh Keller (1992) bahwa karyawan yang mempunyai tingkat pendidikan tinggi mempunyai minat mendalam dalam menghadapi tantangan kerja dan bawahan yang mempunyai pendidikan tinggi dapat mendukung dalam memberikan respon terhadap kepemimpinan transformasional.. Sedangkan menurut Heater & Bass (1988) bahwa kepemimpinan transformasional lebih menarik bagi karyawan yang berpendidikan tinggi, karena karyawan yang berpendidikan tinggi mendambakan tantangan kerja yang dapat menambahkan profesionalis dan pengembangan diri.

Berdasarkan hasil penelitian yang terdahulu terhadap kinerja karyawan, dimana hasil penelitian tersebut mengatakan bahwa gaya kepemimpinan yang tepat diterapkan pada orang yang berpendidikan tinggi yaitu gaya kepemimpinan transformasional. Karyawan PT. ISS Indonesia Cabang Surabaya dijadikan sebagai objek penelitian, hal ini dikarenakan karyawan PT. ISS Indonesia yang bekerja pada sektor *cleaning service* cenderung memiliki pendidikan rendah dimana rata-rata karyawan hanya berpendidikan tamatan SMA. Oleh sebab itu, penelitian ini digunakan untuk mengkaji dan membuktikan secara empiris pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional terhadap kinerja karyawan PT. ISS Indonesia di Rumah Sakit National Surabaya.

KERANGKA TEORI

Yukl (2009, p.315) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional sering didefinisikan melalui dampaknya terhadap bagaimana pemimpin memperkuat sikap saling kerjasama dan mempercayai, kemajuan diri secara kolektif, dan pembelajaran tim. Dengan gaya kepemimpinan transformasional tersebut para pengikut merasakan kepercayaan, kekaguman, kesetiaan dan penghormatan terhadap pemimpin, dan para pengikut termotivasi untuk melakukan lebih daripada yang awalnya diharapkan. Kepemimpinan transformasional lebih meningkatkan motivasi dan kinerja pengikut.

Yukl (2010, p.305) merumuskan empat ciri yang dimiliki oleh seorang pemimpin transformasional yaitu: a. Pengaruh Ideal (*Idealized influence*) yaitu perilaku yang membangkitkan emosi dan identifikasi yang kuat dari para pengikut terhadap pemimpin. b. Pertimbangan Individual (*Individualized consideration*) meliputi pemberian dukungan, dorongan, dan pelatihan bagi para pengikut c. Motivasi Inspirasional (*Inspirational motivation*) meliputi penyampaian visi yang menarik, dengan menggunakan simbol untuk memfokuskan upaya bawahan. d. Stimulasi Intelektual (*Intellectual stimulation*) yaitu perilaku yang meningkatkan kesadaran pengikut akan permasalahan dan mempengaruhi para pengikut untuk memandang masalah dari perspektif yang baru.

Definisi tentang kepemimpinan transaksional tidak lepas dari pendapat yang disampaikan oleh Burns (1978) yaitu kepemimpinan yang melakukan transaksi memotivasi para pengikut dengan menyerukan kepentingan pribadi para pengikut (Yukl, 2010, p.290). Kepemimpinan transaksional melibatkan sebuah proses pertukaran yang dapat menghasilkan kepatuhan pengikut akan pemimpin tetapi tidak menghasilkan antusiasme dan komitmen terhadap sasaran tugas (Yukl, 2010, p.305). Pertukaran tersebut didasarkan pada kesepakatan mengenai klasifikasi sasaran, standar kerja, penugasan kerja, dan penghargaan (Tondok & Andarika, 2004, p.38).

Pengertian kinerja dapat didefinisikan menjadi beberapa pengertian seperti menurut Mangkunegara (2005, p.9) mendefinisikan kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Rivai (2005), kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan. Guritno dan Waridin (2005) menyatakan bahwa kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dan diukur dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Lingkup yang dievaluasi antara lain hasil kerja bawahannya tersebut apakah sesuai dengan sasaran, standar, dan kriteria yang telah ditetapkan

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian Rancangan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode survey Sifat penelitian ini adalah deskriptif eksplanatori (menguraikan atau menjelaskan). Penelitian ini penjelasannya menyoroti hubungan antara variabel-variabel penelitian dan menguji hipotesa yang telah dirumuskan sebelumnya. Pendekatan penelitian ini adalah penelitian explanatif, yaitu penelitian yang menjelaskan hubungan antar variabel. Melalui penelitian ini diharapkan dapat diketahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional terhadap kinerja karyawan PT. ISS Indonesia di Rumah Sakit National Surabaya.

Identifikasi Variabel Berdasarkan permasalahan dan hipotesis yang diajukan serta kerangka konseptual yang

digunakan, maka variabel yang di analisis terdiri dari dua macam yaitu variabel bebas (independen) dan variabel tergantung (dependen).

1. Variabel bebas atau *independent variable*, yaitu variabel yang nilainya mempengaruhi nilai variabel lain. Dalam penelitian ini terdapat 2 variabel bebas yang terdiri dari Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1) dan Gaya Kepemimpinan Transaksional (X_2).
2. Variabel tergantung atau *dependent variable*, yaitu variabel yang nilainya tergantung dari variabel lain. Dalam penelitian ini variabel tergantungnya adalah Kinerja (Y).

Jenis dan Sumber Data Dalam penelitian ini data sekunder diperoleh melalui dokumentasi data perusahaan, yang meliputi: a. Data tentang sejarah berdirinya PT. ISS Indonesia. b. Data tentang visi, misi, tujuan dan produk atau jasa PT. ISS Indonesia. c. Data struktur organisasi PT. ISS Indonesia.

Prosedur Penentuan Sampel Sampel dalam penelitian ini adalah para karyawan laki-laki dan perempuan dengan kriteria sebagai berikut :

1. Masih aktif bekerja pada perusahaan PT. ISS Indonesia di area RS. National Surabaya, dengan alasan berdasarkan survey awal ditemukan masalah bahwa banyak turn over karyawan.
2. Karyawan posisi Cleaning Service, dengan alasan karyawan yang berposisi pada jabatan tersebut memiliki pendidikan rendah yaitu minimal SMA.
3. Karyawan Cleaning Service tersebut bekerja di PT. ISS Indonesia dengan waktu minimal 1 tahun dan pernah dimutasi di area lain minimal 1 kali.

Sesuai kriteria yang dipersyaratkan tersebut dan jumlah populasi yang terbatas, maka populasi yang diterima adalah 60 orang dan hal ini disebut sebagai *sensus*.

TEKNIK ANALISIS

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur kevalidan suatu kuesioner yang dibuat. Validitas menunjukkan sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya (Solimun, 2003). Didalam mengukur validitas akan digunakan uji signifikansi koefisien korelasi pada taraf signifikansi 0.05. Jika koefisien korelasi antara masing-masing pernyataan dengan skor total menghasilkan nilai signifikansi berada di bawah 0.05, maka item pernyataan tersebut bisa dikatakan *valid*.

Uji Reliabilitas Uji reliabilitas bertujuan untuk menunjukkan konsistensi dan stabilitas dari suatu skor

atau skala pengukuran (Kuncoro, 2009, p.175). Suatu alat ukur dikatakan reliabilitas apabila hasil pengukurannya relatif konsisten pada saat alat ukur tersebut digunakan berulang kali oleh peneliti yang sama atau peneliti yang lainnya. Uji reliabilitas dilakukan untuk dapat memastikan bahwa kuesioner sebagai instrumen penelitian memiliki konsistensi dalam pengukuran. Cara untuk mengukur reliabilitas digunakan nilai *Cronbach's Alpha* (α). Jika koefisien *Cronbach's Alpha* (α) lebih besar dari 0.6, maka instrumen dikatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji data variabel bebas (X) dan data variabel terikat (Y) pada persamaan regresi yang dihasilkan, apakah berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal (Sunyoto, 2010, p.103). Persamaan regresi dikatakan baik jika mempunyai data variabel bebas dan data variabel terikat berdistribusi mendekati normal atau normal sama sekali. Pada uji normalitas dapat dilakukan dengan uji *Normal Probability Plot*. Distribusi normal membentuk suatu garis lurus diagonal. Apabila data yang digunakan terdistribusi normal, maka *residual plots* akan mengikuti garis normalitas dan berada di sekitar garis.

2. Uji Autokorelasi

Tujuan uji autokorelasi adalah menguji tentang ada tidaknya korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan periode t-1 pada persamaan regresi linier (Wijaya, 2009, p.122). Model regresi yang baik adalah model regresi yang bebas dari autokorelasi. Salah satu cara untuk mendeteksi autokorelasi adalah dengan uji Durbin-Watson. Menurut Wijaya (2009, p.124) cara menentukan kriteria pengujian Durbin-Watson yaitu apabila $dw > du$, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi.

3. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2009, p.125) uji heteroskedastisitas berguna untuk mengetahui apakah pada model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan dan pengamatan lainnya. Suatu model regresi yang baik harus bebas dari masalah heteroskedastisitas. Untuk menguji ada tidaknya masalah heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan uji Glejser. Uji Glejser dilakukan dengan cara meregresikan antara variabel independen dengan nilai absolut residualnya. Jika nilai signifikansi antara variabel independen dengan absolut residual lebih besar dari 0.05 maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas. Persamaan regresi dikatakan baik apabila tidak ditemukan adanya heteroskedastisitas.

Uji R square Uji R square (koefisien determinasi) digunakan untuk melihat persentase sumbangan pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen (Ghozali, 2009, p.87). Penelitian ini menggunakan uji R square karena dalam penelitian ini menggunakan lebih dari satu variabel bebas. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol sampai satu. Nilai R square yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel terikat sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat.

Uji Regresi Linear Berganda Analisis linear berganda adalah sebuah model analisis yang digunakan untuk melihat secara langsung pengaruh beberapa variabel bebas terhadap variabel terikat (Kuncoro, 2009, p.236). Dalam penelitian ini, analisis digunakan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan gaya kepemimpinan transaksional terhadap kinerja karyawan. Rumus untuk persamaan regresi linear berganda adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan X₁ = Gaya Kepemimpinan Transformasional X₂ = Gaya Kepemimpinan Transaksional a = Costanta b = Koefisien Regresi

Uji Parsial (Uji t) Untuk mengetahui apakah variabel-variabel gaya kepemimpinan transformasional (X) dan gaya kepemimpinan transaksional (X₂₁) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) maka digunakan Uji t (Indriantoro, 2009). Kriteria pengujian pada Uji t melihat besar dari nilai signifikansi. Apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 5%, maka variabel X₁ dan X₂ secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Y.

PEMBAHASAN

Penelitian yang telah dilakukan diperoleh hasil yang menunjukkan data analisis regresi linear nilai konstanta sebesar 4.072, artinya apabila nilai gaya kepemimpinan transformasional dan gaya kepemimpinan transaksional sebesar 0, maka kinerja karyawan sebesar 4.072. Koefisien regresi gaya kepemimpinan transformasional (X₁) sebesar -0.037, artinya jika terdapat peningkatan terhadap gaya kepemimpinan transformasional akan menurunkan kinerja karyawan sebesar -0.037. Sedangkan, koefisien regresi gaya kepemimpinan transaksional (X₂) sebesar 0.040, artinya jika terdapat peningkatan terhadap gaya kepemimpinan transaksional akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.040.

Sedangkan melalui uji beda (*One sample t-test*) nilai signifikansi dari gaya kepemimpinan transformasional (X) sebesar 0.771 lebih besar dari nilai signifikansi sebesar 0.05 artinya gaya kepemimpinan transformasional secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan, nilai signifikansi dari gaya kepemimpinan transaksional (X₂₁) sebesar 0.738 lebih besar dari nilai signifikansi sebesar 0.05 artinya gaya kepemimpinan transaksional secara parsial juga berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil Uji t					
Independen	<i>Unstandardize d Beta</i>	<i>Standardize d Beta</i>	t statistik	Signifikansi	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Transformasional	-0.037	-0.05	-0.293	0.771	Tolak
Gaya Kepemimpinan Transaksional	0.04	0.057	0.336	0.738	Tolak

Note : Variabel Dependen (Y) yaitu Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil diatas nilai signifikansi dari gaya kepemimpinan transformasional (X1) sebesar 0.771 lebih besar dari nilai signifikansi sebesar 0.05 artinya gaya kepemimpinan transformasional secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan, nilai signifikansi dari gaya kepemimpinan transaksional (X2) sebesar 0.738 lebih besar dari nilai signifikansi sebesar 0.05 artinya gaya kepemimpinan transaksional secara parsial juga berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa penelitian ini memberikan hasil sebagai berikut: 1. Gaya kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. ISS Indonesia di Rumah Sakit National Surabaya 2. Gaya kepemimpinan transaksional tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. ISS Indonesia di Rumah Sakit National Surabaya?

3. Gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional secara simultan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. ISS Indonesia di Rumah Sakit National Surabaya Pada hasil penelitian ini memiliki hasil yang berbeda dengan penelitian terdahulu seperti yang dilakukan oleh Munawaroh (2011) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini disebabkan karena objek penelitian yang digunakan pada penelitian Munawaroh (2011) adalah guru-guru di SMP Katolik Wijana Jombang yang dapat dikategorikan sebagai orang yang memiliki pendidikan akhir yang tinggi. Sedangkan, pada penelitian di PT. ISS Indonesia area RS.National Surabaya ini objek penelitian yang digunakan adalah karyawan cleaning service yang memiliki pendidikan akhir cenderung rendah yaitu rata-rata tamatan SMA. Sehingga motivasi kerja karyawan cenderung untuk memenuhi kebutuhan dasar yang bersifat material (gaji dan bonus). Sehingga pada penelitian ini ada atau tidaknya kepemimpinan tidak akan menjadi hal yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan pada tanggal 10 April 2014 terhadap 10 orang karyawan PT. ISS Indonesia yang bekerja di Rumah Sakit National Surabaya, *Supervisor* mengemukakan bahwa karyawan mampu bekerja secara mandiri didalam mengerjakan pekerjaannya. Hal ini disebabkan karena adanya jadwal kerja dan SOP (*Standard Operational Procedure*) yang jelas mengenai hal-hal apa saja yang harus dikerjakan setiap harinya. Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan terlihat bahwa kinerja karyawan sangat ditentukan pada jadwal kerja dan SOP (*Standard Operational Procedure*) yang sudah ada dan jelas serta jenis pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan bersifat konstan (sama setiap harinya), maka hal ini merupakan alasan mengapa gaya kepemimpinan tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan *cleaning service* PT. ISS Indonesia Cabang Surabaya yang bekerja di Rumah Sakit National Surabaya.

Dari pernyataan diatas peneliti mendapatkan faktor yang menjadi penyebab tidak adanya pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel bebas gaya kepemimpinan transformasional (X1) dan gaya kepemimpinan transaksional (X2) terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y) adalah adanya variabel-variabel luaran. Kinerja karyawan itu sendiri tidak hanya dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan tetapi menurut Mangkunegara (2006,

p.13) juga dapat dipengaruhi oleh bermacam-macam faktor, seperti kompensasi/gaji yang diterima, kemampuan potensi (IQ), pendidikan, hubungan kerja, fasilitas kerja, dan faktor lainnya yang tidak penulis teliti dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil perhitungan dan pengujian hipotesis maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Gaya kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. ISS Indonesia di Rumah Sakit National Surabaya.
2. Gaya kepemimpinan transaksional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. ISS Indonesia di Rumah Sakit National Surabaya.
3. Gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. ISS Indonesia di Rumah Sakit National Surabaya.
4. Adanya faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan PT. ISS Indonesia Cabang Surabaya yang bekerja di Rumah Sakit National Surabaya selain gaya kepemimpinan seperti kompensasi gaji yang diterima, budaya perusahaan, dan sebagainya

PUSTAKA ACUAN

- Bass, B. M. & Avolio, B. J. (1990). *Transformational leadership development: manual for the multifactor leadership questionnaire*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologist Press.
- _____. (1994). *Improving organizational effectiveness through transformational leadership*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Bass, B. M., Avolio, B. J., Jungg, D. I., & Berson, Y. (2003). Predicting unit performance by assessing transformational and transactional leadership. *Journal of Applied Psychology*. Vol. 88. No. 2. pp. 207-218.
- Bass, B. M. (2008). *Handbook of leadership: theory, research, and application (Fourth Edition)*. New York: Free Press.
- Alfarabi, H. (2012). *Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan Bank DKI Syariah Cabang Pondok Indah*. Institut Manajemen Telkom. Bandung.
- As'ad, M. (2003). *Psikologi industri seri sumber daya manusia*. Cetakan Kedua. Yogyakarta: Penerbit Liberty.
- Bass, B. M. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*. New York: Free Press.
- Bungin, B. (2001). *Metodologi penelitian kualitatif: aktualisasi metodologis ke arah ragam varian kontemporer*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- _____. (2005). *Metodologi penelitian kuantitatif komunikasi, ekonomi, dan kebijakan publik serta ilmu-ilmu sosial lainnya* (1st ed). Cetakan Pertama. Jakarta: Prenada Media.
- Daft, R. L. (2008). *The leadership experience*. Australia: South Western, Thomson. Daft, R. L. & Lane, P.G. (2008). *The leadership experience (5th edition)*. Mason, OH: South-Western Cengage Learning.
- Danim, S. (2004). *Motivasi kepemimpinan dan efektivitas kelompok*. Jakarta: Asdi
- Mahasatya, Daryanto, A. & Daryanto, K.S. (2006, January). Model kepemimpinan dan pemimpin agrobisnis masa depan. Retrieved September 15, 2013, from <http://www.pemimpinmasadepan.com/index.php/Dcetak/0604/243322.htm>

- Burns, J. M. (1978). *Leadership*. New York: Harper & Row.
- Bryman, A. (2007). *Research and development series*. University of Leicester. United Kingdom.
- Cokroaminoto. (2007, September). Menyusun standar kinerja karyawan: respon untuk sausan. Retrieved September 17, 2013, from <http://cokroaminoto.wordpress.com/2007/09/28/menyusun-standar-kinerjakaryawan-respon-untuk-sausan/>
- Dessler, G. (2006). *Manajemen sumber daya manusia*. Edisi kesepuluh. Jakarta: PT. Indeks.
- Dvir, T., Eden, D., Avolio, B. J., & Shamir, B. (2002). Impact of transformational leadership on follower development and performance: a field experiment. *Academy of Management Journal*. Vol 45. No. 4. pp. 735-744.
- Hasibuan, M. (2002). *Manajemen SDM*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Akasara.
- Harsiwi, Th A. M. (2003). Hubungan kepemimpinan transformasional dan karakteristik personal pemimpin. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*. Diterbitkan oleh Program Pasca Sarjana Universitas Atma Jaya Yogyakarta. Vol. 5. No. 1. Retrieved September 15, 2013, from <http://researchengines.com/amharsiwi2.html>
- Hay, I. (2004). *Transformational leadership: characteristics and criticisme*. School of Geograpjy, Population and Environmental Management Flinders University. Retrieved September 16, 2013, from <http://www.leadingtoday.org/weleadinlearning/transformationalleadership.htm>
- Heidjrachman, R. & Husnan, S. (2002). *Manajemen personalia*. Yogyakarta: BPFE.
- Ghozali, I. (2009). *Aplikasi analisis multivariate dengan Program SPSS*. Cetakan keempat. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Guritno, B. & Waridin. (2005). Pengaruh persepsi karyawan mengenai perilaku kepemimpinan, kepuasan kerja dan motivasi terhadap kinerja. *JRBI*. Vol 1. No 1. pp. 63-74.
- Hakim, A. (2006). Analisis pengaruh motivasi, komitmen organisasi dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan dan Telekomunikasi Provinsi Jawa Tengah. *JRBI*. Vol 2. No 2. pp. 165-180.
- Hersey, P. (2004). *Kunci sukses pemimpin situasional*. Jakarta: Delaprasata.
- Hirtz, P. D., Murray, S. L., & Riordan, C. A. (2013). The effect of leadership on quality. *Engeneering Management Journal*. Vol. 19. No. 1. 2007. pp. 22-27.
- Indriantoro, N. B. S. (2009). *Metodologi penelitian bisnis untuk akuntansi & manajemen*. Edisi Pertama. Yogyakarta: BPFE.
- Kaihatu, T. S. & Rini, W. A. (2007). Kepemimpinan transformasional dan pengaruhnya terhadap kepuasan atas kualitas kehidupan kerja, komitmen organisasi dan perilaku ekstra peran: studi pada guru-guru SMU di Kota Surabaya. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Vol. 98. No. 1. 2007. pp. 49-61.
- Keller, R. L. (1992). Transformasional leadership and the performance of research and development project groups. *Journal of Management*. Vol. 18. No. 3. pp. 489-501.
- Kuncoro, M. (2003). *Metode riset untuk bisnis & ekonomi*. Jakarta: Erlangga.
- (2009). *Metode riset untuk bisnis & ekonomi*. Jakarta: Erlangga.

- Lensufiie, T. (2010). *Leadership untuk profesional dan mahasiswa*. Jakarta: Erlangga.
- Luthans, F. (2002). *Perilaku organisasi*. Yogyakarta: ANDI. _____ (2006). *Perilaku organisasi*. (V.A Yuwono, dkk, Trans). Edisi Bahasa Indonesia. Yogyakarta: ANDI. Mangkunegara, AA. A. P. (2005). *Evaluasi kinerja*. Bandung: Refika Aditama. _____ (2006). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya. _____ (2009). *Evaluasi kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Munandar, U. S. C. (2004). *Pengembangan kreativitas anak berbakat*. Jakarta: Rineka Cipta. Munawaroh. (2011). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional terhadap kinerja guru. *Journal Bussiness and Economic*. Vol. 16. No. 2. 2011. pp. 136-144.
- Mathis, R. L. & Jackson, J.H. (2006). *Human resources management*. Edisi sepuluh. Jakarta: Salemba Empat.
- Nawawi, H. (2003). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia. Istijanto, O. (2008). *Riset sumber daya manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka
- Utama. Italiani, F. A. (2013). *Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional terhadap kinerja pegawai Departemen SDM PT. Semen Gresik (Persero) TBK*. Universitas Negeri Surabaya. Surabaya.
- Yukl, G. (2010). *Kepemimpinan dalam organisasi* (Edisi 5). (Budi Supriyanto, Trans). Jakarta: PT. Indeks.
- _____. (2009). *Kepemimpinan dalam organisasi* (Edisi 5). Jakarta: PT. Indeks. Prajogo, W. (2003). *Pengaruh kepemimpinan transaksional-transformasional pada modal sosial anggota organisasi*. STIE YKPN. Jawa Tengah. Rafferty, A. E. & Griffin, M. A. (2004). Dimensions of tranformational leadership: conceptual and empirical extensions. *Leadership Quarterly*. Vol. 15. No. 1. 2004. pp. 329-354.
- Rahmadin, S. (2010). *Hubungan antara persepsi gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional dengan sikap karyawan terhadap pekerjaan*. Universitas Islam Negeri Malang. Malang.
- Rivai, V. (2005). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan, dari teori ke praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- _____. (2006). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan, dari teori ke praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P. (2006). *Perilaku organisasi*. Jakarta: PT. Indeks.
- Robbins, S. P. & Coulter, M. (2010). *Manajemen*. Edisi Kesepuluh. Jakarta: Erlangga. Sarros, J. C. & Santora, J. C. (2001). The transformational-transactional leadership model in practice. *Leadership & Organization Development Journal*. Vol. 22. No. 8. pp. 383-393.
- Simamora, H. (2004). *Manajemen sumber daya manusia*. Edisi Ke-3. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sinambela, L. P. (2012). *Kinerja pegawai teori, pengukuran dan implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugianto, F. A. (2011). *Pengaruh motivasi kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan*. Jakarta: Erlangga.
- Sugiyono. (2004). *Metode penelitian bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta

- . _____ (2009). *Statistika untuk penelitian*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2010). *Statistik ekonomi induktif: Metode pengujian dan pengambilan keputusan*. Jakarta: PT. Indeks.
- Suryabrata, S. (2009). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: CV. Rajawali.
- Suyuthi, N. F. S., Hamzah, H. D., & Payangan, O. R.. (2004). *Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional terhadap kinerja melalui kepuasan karyawan PT. Telkom Divre VII Makassar*. Universitas Hasanuddin. Makassar.
- Umar, H. (2007). *Metode penelitian untuk skripsi dan tesis bisnis*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wahjono, S. I. (2010). *Perilaku organisasi*. Surabaya: Graha Ilmu.
- Wahyudi, B. (2002). *Manajemen sumber daya manusia (MSDM)*. Cetakan Ketiga. Bandung: Sulita.
- Wijaya, T. (2009). *Analisis data penelitian menggunakan SPSS*. Yogyakarta: Universitas Atma Jaya Yogyakarta.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi kinerja sumber daya manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sorensen, H. E. (2009). Why competitors matter for market orientation. *European Journal of Marketing*. Vol. 43. No. 5. pp. 735-761.
- Tondok, M. S. & Andarika, R. (2004). *Hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional dengan kepuasan kerja karyawan*. Fakultas Psikologi Universitas Bima Darma. Palembang.