

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT. PELABUHAN INDONESIA II (PERSERO)
CABANG JAMBI**

Randi Purnomo

PT. Pelabuhan Indonesia II

ABSTRAK

Di era globalisasi setiap organisasi atau perusahaan yang berbentuk swasta maupun pemerintah, tentunya memiliki tujuan baik itu jangka pendek maupun jangka panjang yang hendak dicapai melalui aktivitas yang dilakukannya. Agar tujuan yang telah ditetapkan tercapai maka diperlukan perencanaan dan pengelolaan sumber daya manusia sebaik-baiknya. Sumber daya manusia merupakan hal terpenting yang dimiliki suatu organisasi, salah satu implikasinya adalah bahwa investasi terpenting yang dilakukan oleh suatu organisasi adalah di bidang sumber daya manusia (Handoko,2005:4). Oleh karena itu, agar sebuah organisasi dapat mencapai kinerja yang maksimal diperlukan perlakuan yang adil dan memuaskan pada sumber daya manusia yang bekerja pada organisasi tersebut. Secara simultan gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pelabuhan Indonesia II. Secara parsial terdapat hanya variabel motivasi kerja yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pelabuhan Indonesia II

Kata kunci : Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, PT. Pelabuhan Indonesia II, Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Di era globalisasi setiap organisasi atau perusahaan yang berbentuk swasta maupun pemerintah, tentunya memiliki tujuan baik itu jangka pendek maupun jangka panjang yang hendak dicapai melalui aktivitas yang dilakukannya. Agar tujuan yang telah ditetapkan tercapai maka diperlukan perencanaan dan pengelolaan sumber daya manusia sebaik-baiknya.

Sumber daya manusia merupakan hal terpenting yang dimiliki suatu organisasi, salah satu implikasinya adalah bahwa investasi terpenting yang dilakukan oleh suatu organisasi adalah di bidang sumber daya manusia (Handoko,2005:4). Oleh karena itu, agar sebuah organisasi dapat mencapai kinerja yang maksimal diperlukan perlakuan yang adil dan memuaskan pada sumber daya manusia yang bekerja pada organisasi tersebut.

Setiap organisasi dituntut mampu berkompetisi agar dapat tetap bertahan dalam persaingan global. Strategi untuk selalu dapat berkompetisi adalah dengan cara memperkuat kapasitas organisasi dan sumber daya manusia yang dimiliki (Sudarmanto,2009:1). Akan tetapi masalah sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen karena keberhasilan manajemen tergantung pada kualitas sumber daya manusia. Apabila

sumber daya manusia dalam perusahaan dapat berjalan efektif maka perusahaan pun tetap berjalan efektif, dengan kata lain kelangsungan hidup perusahaan tergantung dari kinerja pegawai.

Bernardin (2001,143) dalam Sudarmanto (2009:8) kinerja merupakan catatan hasil yang diproduksi (dihasilkan) atas fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitas-aktivitas selama periode waktu tertentu. Sehingga kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Oleh karena itu, kinerja bukan hanya menyangkut karakteristik pribadi yang ditujukan oleh seseorang, melainkan hasil kerja yang telah dan akan dilakukan oleh seseorang.

Lewa dan Subowo,2005 menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja karyawan meliputi kualitas dan kuantitas output serta keandalan dalam bekerja. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik pula. Dengan adanya kinerja yang tinggi yang dimiliki karyawan, diharapkan tujuan organisasi dapat tercapai. Sebaliknya, tujuan organisasi susah atau bahkan tidak dapat tercapai bilakaryawannya bekerja tidak

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT. PELABUHAN INDONESIA II (PERSERO) CABANG JAMBI

memiliki kinerja yang baik sehingga tidak dapat menghasilkan kerja yang baik pula.

Dalam suatu organisasi atau perusahaan, kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting. DuBrin (2005:3) mengemukakan bahwa kepemimpinan itu adalah upaya mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan, cara mempengaruhi orang dengan petunjuk atau perintah, tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak atau merespons dan menimbulkan perubahan positif, kekuatan dinamis penting yang memotivasi dan mengkoordinasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan, kemampuan untuk menciptakan rasa percaya diri dan dukungan diantara bawahannya agar tujuan organisasional dapat tercapai. Kepemimpinan merupakan faktor penting dalam memberikan pengarahan kepada karyawan apalagi pada saat-saat sekarang ini di mana semua serba terbuka, maka kepemimpinan yang dibutuhkan adalah kepemimpinan yang bisa memberdayakan karyawannya. Kepemimpinan yang bisa menumbuhkan motivasi kerja karyawan adalah kepemimpinan yang bisa menumbuhkan rasa percaya diri para karyawan dalam menjalankan tugasnya masing-masing.

Salah satu tantangan yang cukup berat yang sering harus dihadapi oleh pemimpin adalah bagaimana ia dapat menggerakkan para bawahannya agar senantiasa mau dan bersedia mengerahkan kemampuannya yang terbaik untuk kepentingan kelompok atau organisasinya. Seringkali kita menjumpai adanya pemimpin yang menggunakan kekuasaannya secara mutlak dengan memerintahkan para bawahannya tanpa memperhatikan keadaan yang ada pada bawahannya. Hal ini jelas akan menimbulkan suatu hubungan yang tidak harmonis dalam organisasi.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa adanya tingkat gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja yang masih dalam katagori sedang, maka terjadi kesenjangan antara apa yang seharusnya dengan apa yang senyatanya, semuanya itu berakibat pada rendahnya kinerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Jambi. Gaya kepemimpinan transformasional yang tinggi dari para pimpinan akan membantu perusahaan dalam meningkatkan produktifitasnya. Kurangnya gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan dalam

sebuah organisasi/instansi dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Melihat hal tersebut maka penulis tertarik untuk mengetahui lebih lanjut tentang disiplin dan kinerja pegawai dan melakukan penelitian dengan judul: **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT. PELABUHAN INDONESIA II (PERSERO) CABANG JAMBI”**.

METODE PENELITIAN

Metode/sistim yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei. Metode survei menurut Sugiyono (2007) adalah penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga dapat ditemukan kejadian-kejadian relatif, distributif dan hubungan antar variabel, sosiologis maupun psikologis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Penelitian ini menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pelabuhan Indonesia II. Jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini berjumlah 37 orang. Berdasarkan data yang diperoleh, karakteristik responden ditabulasikan sebagai berikut:

Tabulasi identitas Responden

No.	Item	Keterangan	Jumlah
1	Usia	20-30 Tahun	7
		31-40 Tahun	18
		41-50 Tahun	9
		>50 Tahun	3
2	Jenis Kelamin	Laki-laki	35
		Perempuan	2
3	Masa Kerja	< 2 Tahun	7
		3-5 Tahun	10
		> 5 Tahun	20
4	Pendidikan Terakhir	SMU	12
		D3	1
		S1	15
		S2	9

Sumber: Data Kuesioner yang diolah, 2017

5.1.1 Hasil Penelitian

5.1.2.1 Hasil Uji Kualitas Data

Di dalam penelitian maka data mempunyai kedudukan yang paling tinggi, karena data merupakan penggambaran

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT. PELABUHAN INDONESIA II (PERSERO) CABANG JAMBI

variabel yang diteliti dan berfungsi sebagai alat pembuktian hipotesis. Oleh karena itu benar tidaknya data, sangat menentukan berkualitas tidaknya hasil penelitian. Sedangkan benar tidaknya data tergantung dari baik tidaknya instrumen yang digunakan dalam pengumpulan data. Instrumen yang baik harus memenuhi dua persyaratan penting, yaitu valid dan reliabel. Berikut ini disajikan hasil uji validitas dan reliabilitas dari instrumen kuesioner yang digunakan untuk mengumpulkan data atas gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan kinerja.

5.1.2.2 Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas (uji ketepatan) digunakan untuk mengetahui apakah kuesioner yang disusun tersebut itu valid atau sah, maka perlu diuji dengan uji korelasi antara skor (nilai) tiap-tiap item pertanyaan dengan skor total kuesioner tersebut. Untuk item-item pertanyaan yang tidak valid harus dibuang atau tidak dipakai sebagai instrumen pertanyaan. Uji Realibilitas (keandalan) juga dilakukan pada kedua variabel bebas maupun variabel terikat. Dari hasil uji validitas, item-item pernyataan dan indikator yang dinyatakan valid diukur reliabilitasnya atau keandalannya dengan bantuan program SPSS versi 24.0.

Pengujian reliabilitas instrument dilakukan dengan menggunakan metode *Cronbach's Alpha* (Dwi Priyanto:2010). *Cronbach's Alpha* sangat cocok digunakan pada skor berbentuk skala (missal 1-5) atau skor rentang (missal 0-20). Dan untuk pengujian biasanya menggunakan Batasan tertentu seperti 0,6. Suatu variabel dikatakan reliable, apabila $\alpha < 0,60 =$ tidak reliable. Menurut Sekaran (1992), reliabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan diatas 0,8 adalah baik

Dari tabel 5.10 diatas dapat dilihat validitas data diterima dari 37 data yang diproses dengan menggunakan SPSS 24.0 tidak ada yang missing atau hilang, sehingga tingkat kevalidannya 100%.

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	37	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	37	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.804	42

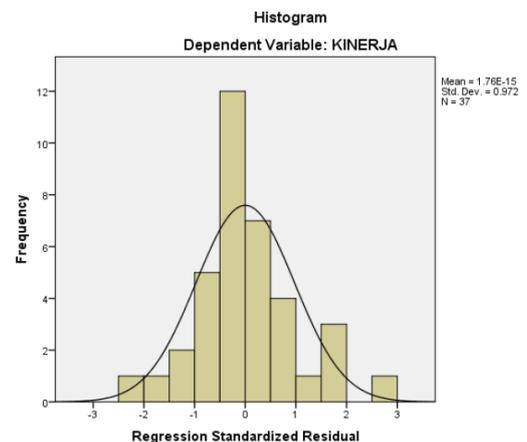
Dengan uji validitas didapat dari tabel $r = 0,2746$, dengan r hitung $> r$ tabel ($0,804 > 0,2746$) bernilai positif, maka hasilnya adalah valid.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang dilakukan menunjukkan bahwa nilai *Alpha Cronbach* (α) lebih besar dari 0,6 sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil pengujian pernyataan kuesioner dapat diandalkan (*reliable*) dan valid untuk dilakukan analisis lebih lanjut.

b. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah model regresi variabel pengganggu residual memiliki distribusi normal, secara garis normalitas dapat dilihat dari penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal berarti menunjukkan pola distribusi normal, maka model memenuhi asumsi normalitas.

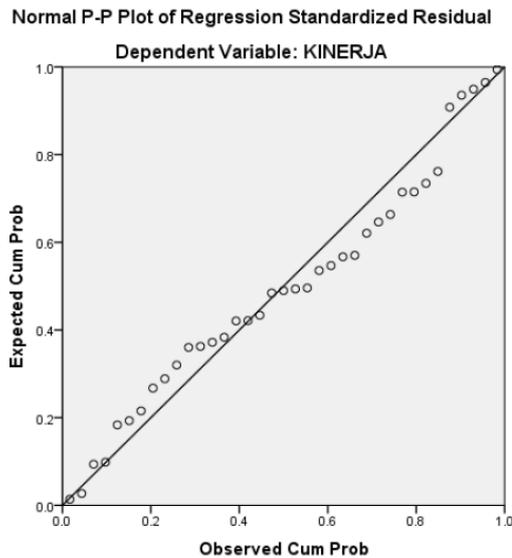


Pengujian Multikolinearitas Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Toleranc e	VIF
1	(Constant)	.784	.332		2.363	.024		
	GAYAKEPIMMPI	.101	.065	.168	1.563	.127	.997	1.003
	NAN							
	MOTIVASIKERJA	.599	.084	.771	7.177	.000	.997	1.003

a. Dependent Variable: KINERJA

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT. PELABUHAN INDONESIA II (PERSERO) CABANG JAMBI



Dari hasil uji statistic dengan menggunakan bantuan progras SPSS diperoleh gambar P-Plot, terlihat bahwa titik-titik menyebar diatas dan dibawah garis diagonal, ini berarti menunjukkan pola pendistribusi normal dan ini berarti model memenuhi asumsi norma-norma maka dapat dikatakan bahwa data berdistribusi normal dan model regresi layak dipakai untuk memprediksi minat berwirausaha berdasrakan variabel bebasnya.

Uji Multikolinearitas

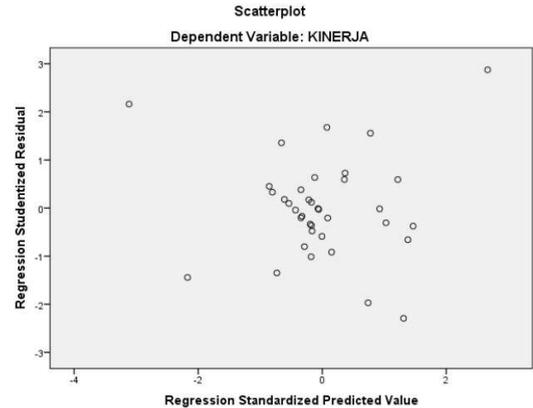
Multikolinearitas adalah korelasi linier yang perfect (100%) atau eksak diantara variabel penjelas yang dimasukan kedalam model.

Hasil tersebut menunjukkan tidak ada variabel bebas yang memiliki tolerance lebih besar dari 1 dan tidak ada variabel bebas yang memiliki niali VIF lebih besar dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi. Berdasarkan output diketahui bahwa nilai tolerance semua variabel independen lebih besar dari 0,10. Nilai VIF semua variabel independen lebih kecil dari 10,00. Berdasarkan nilai diatas, disimpulkan bahwa tidak terjadi Multikonieritas.

Uji Heteroskedatisitas

Uji Heteroskedatisitas dimaksudkan untuk menguji varians e (gangguan) tidak mengalami penyebaran yang sama atau semakin kekanan dan semakin melebar, sehingga model yang sudah dibuat menjadi

kurang efisien. Salah satu cara mendeteksi Heteroskedatisitas adalah dengan memetakan nilai residual dengan nilai prediksi variabel terikat. Dasar pengambilan keputusan: Jika ada pola tertentu dari titik-titik seperti bergelombang, melebar dan kemudian menyempit maka terjadi heterokedastistas. Jika pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.



Dari grafik Scatterplot tersebut, terlihat titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. hal ini berarti tidak terjadi heterokedasitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi minat berwirausaha berdasrakan masukan variabel independennya.

Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada tidaknya penyimpangan asumsi klasik autokorelasi yaitu terjadi antara residual pada suatu pengamatan dengan pengamatan lain pada model regresi. Persyaratan yang harus terpenuhi adalah tidak adanya autokorelasi dalam regresi. Model pengujian yang digunakan adalah Uji Durbin Waston (DW) seperti tabel berikut:

Pengujian Autokorelasi

Mod el	R	R Squar e	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				Sig. F Change	Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2		
1	.780 ^a	.609	.586	.19187	.609	26.434	2	34	.000	1.572

a. Predictors: (Constant), MOTIVASIKERJA, GAYAKEPEMIMPINAN

b. Dependent Variable: KINERJA

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT. PELABUHAN INDONESIA II (PERSERO) CABANG JAMBI

Dari tabel tersebut diketahui besarnya nilai Durbin Watson sebesar 1,572. Menurut Sunyoto (2012) menyatakan persamaan regresi yang baik adalah yang tidak memiliki masalah autokorelasi, jika terjadi autokorelasi maka persamaan tersebut tidak baik dipakai. Salah satu ukuran dalam menentukan ada tidaknya masalah autokorelasi dengan uji durbin waston yaitu jika nilai DW berada diantara =2 dan +2 atau -2 dari atau sama dengan DW.

Uji Hipotesis

Uji F (Simultan)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas faktor personal mempengaruhi kinerja pegawai dilakukan dengan menggunakan uji F. Uji F diperoleh dengan cara membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} pada taraf signifikan (α) sebesar 0,05. Untuk lebih jelas dapat dilihat pada tabel berikut

Hasil Uji F (simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.946	2	.973	26.434	.000
	Residual	1.252	34	.037		
	Total	3.198	36			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), MOTIVASIKERJA, GAYAKEPEMIMPINAN

Hasil regresi menunjukkan nilai F_{tabel} sebesar 3.28 sedangkan nilai F_{hitung} adalah sebesar 26.434. Karena nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka artinya secara simultan variabel bebas (Faktor Personal) berpengaruh terhadap variabel terikat (minat berwirausaha). Uji signifikan secara simultan juga didukung oleh besaran nilai probabilitas F statistic, dimana nilai probabilitas yang diperoleh 0.00 lebih kecil dari $\alpha = 5\%$ (0.05).

Uji t (Parsial)

Untuk melakukan pengujian secara parsial dilakukan dengan uji t. Uji t dilakukan dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{table} pada taraf signifikan (α) sebesar 0,05 maka diperoleh t_{tabel} sebesar 2,032.

Hasil Uji t (parsial)

Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	.784	.332		2.363	.024
	GAYAKEPEMIMPINAN	.101	.065	.168	1.563	.127
	MOTIVASIKERJA	.599	.084	.771	7.177	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional

Dari hasil pengujian diperoleh untuk Variabel X_1 t_{hitung} 1,563 < 2,032 t_{tabel} . Dengan taraf signifikansi 5%, maka berarti H_1 ditolak dan H_0 diterima, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Variabel Motivasi Kerja

Dari hasil pengujian diperoleh untuk Variabel X_2 t_{hitung} 7,177 > 2,032 t_{tabel} . Dengan taraf signifikansi 5%, maka berarti H_1 diterima dan H_0 ditolak, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Uji R (Koefisien Determinasi)

Pada uji ini kita dapat melihat nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,609, artinya variasi yang terjadi pada variabel independen sebesar 60,90% dapat dijelaskan oleh pengaruh variabel independen, dan sisanya 39,10% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar variabel.

Hasil Uji R

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.780 ^a	.609	.586	.19187

a. Predictors: (Constant), MOTIVASIKERJA, GAYAKEPEMIMPINAN

b. Dependent Variable: KINERJA

Pembahasan

Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja

Dalam penelitian ini terdapat dua hasil pengujian yaitu uji secara simultan dan parsial, diman hasil dari uji ini menunjukkan ada atau tidaknya pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT. PELABUHAN INDONESIA II (PERSERO) CABANG
JAMBI**

Simultan

Dari hasil pengujian pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya, Hasil regresi menunjukkan nilai F_{tabel} sebesar 3.28 sedangkan nilai F_{hitung} adalah sebesar 26.434. Karena nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka artinya secara simultan variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat (kinerja pegawai). Uji signifikan secara simultan juga didukung oleh besaran nilai probabilitas F statistic, dimana nilai probabilitas yang diperoleh 0.00 lebih kecil dari $\alpha = 5\%$ (0.05).

Parsial

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja

Keberhasilan suatu organisasi baik sebagai keseluruhan maupun berbagai kelompok dalam suatu organisasi tertentu, sangat tergantung pada mutu kepemimpinan yang terdapat dalam organisasi yang bersangkutan. Bahkan kiranya dapat dikatakan bahwa mutu kepemimpinan yang terdapat dalam suatu organisasi memainkan peranan yang sangat dominan dalam keberhasilan organisasi tersebut dalam kinerja para pegawainya.

Dari hasil penelitian yang dilakukan terhadap Pegawai Pelabuhan Indonesia II, diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,127 > 0,05$ yang berarti bahwa secara parsial gaya kepemimpinan transformasional tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Pelabuhan Indonesia II.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja

Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan. (Wibowo 2010:379).

Dari hasil penelitian yang dilakukan terhadap pegawai pelabuhan Indonesia II, diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti bahwa secara parsial motivasi kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pelabuhan Indonesia II.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pelabuhan Indonesia II, maka dapat ditarik kesimpulan. Secara simultan gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pelabuhan Indonesia II. Secara parsial terdapat hanya variabel motivasi kerja yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pelabuhan Indonesia II.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka diajukan saran-saran sebagai pelengkap sebagai berikut: Berdasarkan hasil penelitian bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pelabuhan Indonesia II. Oleh karena itu penulis menyarankan agar manajemen lebih memperhatikan dan meningkatkan motivasi terhadap pegawai. Diharapkan peneliti selanjutnya dapat menambah variabel yang diteliti sehingga hasil yang diperoleh lebih sempurna lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- A Shadare, Oluyesi dan Hamed T, Ayo.2009. Influence of Work Motivation, Leadership Effectiveness and Time Management on Employees Performance in Some Selected Industries in Ibadan, Oyo State, Nigeria. *European Journal of Economics, Finance and Administrative Sciences. ISSN 1450-2275 Issue 16*
- Wijayanti, Dwi Wahyu, 2012. "Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada pt. Daya Anugerah Semesta Semarang".
- Brahmasari, Ida Ayu dan Suprayetno, Agus.2008. "Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi Kasus pada PT.

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT. PELABUHAN INDONESIA II (PERSERO) CABANG
JAMBI**

Pei Hai International Wiratama Indonesia). Dalam Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Universitas 17 Agustus Surabaya, Vol.10, No.2, September 2008:124-135.

Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: BP UNDIP.

Mangkunegara, Anwar P 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Mathis, Robert L dan Jackson. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat

Rivai, Veithzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : dari Teori ke Praktik*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.

Slamet, Achmad. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Semarang: Unnes Press.

Sudarmanto.2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar

Sugiyono. 2007. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.

Hamzah, H. 2008. *Teori Motivasi dan Pengukurannya: Analisis di bidang pendidikan*. BT Bumi Aksara, Jakarta