

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KOMUNIKASI TERHADAP MOTIVASI PADA KARANG TARUNA PURNA MANGGALA KELURAHAN SESETAN

Gde Bayu Surya Parwita, Made Ika Prastyadewi, Putu Yusi Pramandari
Fakultas Ekonomi Universitas Mahasaraswati Denpasar
Email : gdebayusurya@gmail.com

Abstrak : Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap motivasi dan untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap motivasi pada Karang Taruna Purna Manggala Kelurahan Sesetan. Subyek penelitian ini adalah anggota Karang Taruna Purna Manggala yang berada di Kelurahan Sesetan. Metode penentuan sampel dilakukan dengan cara sensus, yaitu menjadikan seluruh anggota populasi menjadi sampel. Sehingga jumlah sampel yang akan menjadi objek penelitian adalah sebanyak 41 orang. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda, yang akan mampu menjawab permasalahan mengenai pengaruh antara kepemimpinan transformasional dan komunikasi terhadap motivasi pada Karang Taruna Purna Manggala Kelurahan Sesetan.

Hasil analisis menunjukkan bahwa secara simultan keseluruhan variabel berpengaruh signifikan terhadap motivasi pada Karang Taruna Purna Manggala Kelurahan Sesetan. Sedangkan dari pengujian secara parsial, di dapatkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi pada Karang Taruna Purna Manggala Kelurahan Sesetan

Kata Kunci: Kepemimpinan Transformasional, Komunikasi, Motivasi

Abstract : The purpose of this study is to find the influence of leadership transformational to motivation and to know the influence of communication to motivation in karang taruna purna manggala sesetan urban village .The subject of this research is members of karang taruna purna manggala who located in urban villages of sesetan .A method of the determination of sample done by means of census , namely have made all a member of the population samples .So that the number of sample will become the object of research is as many as 41 people .Technique the analysis used in this research was linear regression multiple , who are going to said problems on the influence of between leadership transformational and communication to motivation in karang taruna purna manggala sesetan urban village .

The analysis shows that simultaneously a whole variable significant to motivation in karang taruna purna manggala sesetan urban village .While from testing in partial , there that the variable leadership transformational and communication have had a positive impact and signifkan to motivation in karang taruna purna manggala sesetan urban village.

Keywords: leadership transformational , communication , motivation

I. Pendahuluan

Dewasa ini sudah banyak bermunculan organisasi – organisasi di Indonesia. Banyaknya organisasi yang muncul, diharapkan dapat memberikan warna tersendiri pada masyarakat tanpa memandang siapa yang menciptakan organisasi tersebut. Salah satu organisasi yang muncul dan terus berkembang ialah organisasi kepemudaan atau karang taruna. Karang Taruna adalah organisasi sosial wadah pengembangan generasi muda yang tumbuh dan berkembang berdasarkan kesadaran dan tanggung jawab sosial dari, oleh dan untuk masyarakat terutama generasi muda di wilayah desa / kelurahan. Organisasi kepemudaan seperti karang taruna saat ini mempunyai tantangan yang sangat beragam. Sama halnya dengan Karang Taruna Purna Manggal Kelurahan Sesetan, salah satu tantangan bagi Karang Taruna Purna Manggala terdapat pada anggotanya sendiri, masing – masing anggota mempunyai perilaku yang berbeda. Hal tersebut dikarenakan adanya perbedaan pendidikan, kemampuan, watak dan kebiasaan dari masing – masing anggota Karang Taruna Purna Manggala. Tantangan lainnya ialah motivasi anggota karang taruna itu sendiri, karena dari observasi dan wawancara awal yang telah dilakukan ditemui bahwa tingkat kehadiran (presensi) anggota dalam mengikuti pertemuan rutin tiap bulan dan rapat kegiatan yang telah dilaksanakan cenderung menurun, bukan hanya menurun pada saat pertemuan / rapat saja, melainkan pada saat digelar kegiatan, jumlah kehadiran dari anggota tidak pernah komplit.

Tidak dapat dipungkiri, dalam kondisi seperti inilah diperlukan sosok pemimpin yang mampu menjadi pengendali organisasi sehingga organisasi tersebut dapat mencapai tujuannya. Membahas mengenai tantangan yang ada pada organisasi Karang Taruna Purna Manggala, tantangan seperti perbedaan dari anggota maupun motivasi anggota Karang Taruna Purna Manggala bukanlah suatu hal yang dapat dilihat sebagai penghalang untuk majunya organisasi Karang Taruna Purna Manggala. Disinilah peranan seorang pemimpin untuk bisa memecahkan tantangan ini dan membawa organisasi Karang Taruna Purna Manggala mencapai tujuannya.

Tanpa mengesampingkan yang lain, kepemimpinan dan komunikasi menjadi titik penting bagi keberhasilan dan kesuksesan suatu organisasi. Seorang pemimpin suatu organisasi yang bijaksana dan baik harus dapat memberikan kepuasan kepada para anggotanya dan selalu berusaha memperhatikan gairah dan semangat mereka. Oleh karena hal tersebut pemimpin harus mempunyai kemampuan dalam mengelola, mengarahkan, mempengaruhi, memerintah dan memotivasi anggota organisasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan, Madiono dan Stiawan (2000). Didalam memimpin organisasi seperti

karang taruna dimana tidak ada istilah gaji, honor ataupun bonus, maka pimpinan harus mampu menjalin komunikasi kepada seluruh anggota agar mampu menciptakan suasana keakraban didalam organisasi. Baiknya pemimpin berkomunikasi dengan anggotanya dapat meningkatkan rasa motivasi anggota untuk melakukan yang terbaik bagi organisasinya.

Menurut Mangkuprawira dan Hubeis (2007) motivasi adalah dorongan yang membuat karyawan melakukan sesuatu dengan cara dan untuk mencapai tujuan tertentu. Tidak ada keberhasilan mengerjakan sesuatu, seperti mengelola karyawan, tanpa adanya motivasi baik dari manajer maupun dari karyawan. Robbins (2006) mendefinisikan motivasi kerja adalah proses yang ikut menentukan intensitas, arah dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran. Motivasi umum terkait dengan upaya ke arah sasaran apa saja dengan menyempitkan fokus pada tujuan organisasi agar mencerminkan minat tunggal terhadap perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan. Malthis dan Jackson (2006) menyatakan bahwa motivasi adalah keinginan dalam diri seorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak untuk mencapai tujuan. Jadi motivasi adalah sebuah dorongan yang diatur oleh tujuan. Memahami motivasi sangatlah penting karena kinerja dan persoalan SDM yang lain dipengaruhi oleh motivasi.

Pemimpin transformasional adalah pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk mengenyampingkan kepentingan pribadi mereka demi kebaikan organisasi dan mereka mampu memiliki pengaruh yang luar biasa pada diri para pengikutnya. Mereka menaruh perhatian terhadap kebutuhan pengembangan diri para pengikutnya, mengubah kesadaran para pengikut atas isu-isu yang ada dengan cara membantu orang lain memandang masalah lama dengan cara yang baru, serta mampu menyenangkan hati dan menginspirasi para pengikutnya untuk bekerja keras guna mencapai tujuan-tujuan bersama (Robbins dan Judge, 2008). Sedangkan komunikasi adalah suatu proses penyampaian informasi dari seseorang kepada orang lain, sehingga menimbulkan adanya interaksi antara kedua belah pihak untuk dapat saling mengerti dan mencapai suatu tujuan organisasi.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap motivasi dan untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap motivasi pada Karang Taruna Purna Manggala Kelurahan Sestetan.

II. Metode Penelitian

Penelitian ini mengambil lokasi pada Karang Taruna Purna Manggala Kelurahan Sesetan. Alasan dipilihnya lokasi tersebut ialah karena ditemukannya penurunan motivasi terkait dengan sedikitnya jumlah partisipasi anggota dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh Karang Taruna Purna Manggala Kelurahan Sesetan. Adapun yang menjadi objek dalam penelitian ini adalah para anggota Karang Taruna Purna Manggala Kelurahan Sesetan. Hal ini dilakukan untuk memperoleh data yang konsisten berkaitan dengan kepemimpinan transformasional, komunikasi dan motivasi.

Berdasarkan pada rumusan masalah, maka variabel dalam penelitian ini dibedakan menjadi variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas adalah variabel yang menjadi sebab perubahan variabel terikat (Sugiono, 2011). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah kepemimpinan transformasional (X_1) dan komunikasi (X_2). Sedangkan variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas (Sugiono, 2011). Yang menjadi variabel terikat dalam penelitian ini adalah motivasi (Y).

Menurut Arikunto (2010), populasi dikatakan sebagai seluruh subjek penelitian. Yang menjadi populasi dalam penelitian adalah seluruh anggota Karang Taruna Purna Manggala yang berjumlah 41 orang. Sedangkan sampel menurut Arikunto (2010) adalah sebagian dari populasi yang dianggap dapat mewakili dan mencerminkan keseluruhan dari populasi. Dalam penelitian ini, metode penentuan sampel dilakukan dengan cara sensus, yaitu menjadikan seluruh anggota populasi menjadi sampel (Arikunto 2010). Sehingga jumlah sampel yang akan menjadi objek penelitian adalah sebanyak 41 orang.

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif dan regresi linier berganda. Pendekatan deskriptif yang digunakan adalah uraian dari table – table yang menggambarkan kondisi riil sampel penelitian. Pendekatan deskriptif akan mampu menjelaskan tentang karakteristik dari responden penelitian. Sedangkan regresi linier berganda adalah teknik analisis untuk melihat pengaruh antar variabel, yaitu hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_n) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan.

III. Hasil dan Pembahasan

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas digunakan untuk menentukan seberapa valid suatu item pertanyaan dari variabel yang diteliti. Suatu item pertanyaan dapat dikatakan valid jika memiliki korelasi (r) $\geq 0,25$. Uji validitas pada menunjukkan bahwa item pertanyaan yang digunakan sudah valid sesuai dengan kriteria pengujian yang digunakan. Sehingga analisis bisa dilanjutkan.

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui konsistensi alat ukur. Suatu alat ukur dinyatakan reliabel jika memiliki nilai Cronbach Alpha $\geq 0,6$. Nilai Cronbach Alpha pada masing-masing variabel X2, X2 dan yang Y adalah sebesar 0,809, 0,889 dan 0,806 dimana nilai ini lebih besar dari 0,6. Hal ini berarti bahwa alat ukur yang digunakan sudah reliabel sehingga analisis dapat dilanjutkan.

Uji Asumsi Klasik

Hasil pengujian normalitas menunjukkan nilai Asym. Sig. (2-tailed) sebesar 0,887. Nilai ini menunjukkan bahwa keseluruhan variabel bebas yang digunakan berdistribusi normal. Oleh karenanya, model yang dibuat dapat dilanjutkan untuk analisis selanjutnya. Hasil pengujian multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai VIF untuk variabel kepemimpinan transformasional dan komunikasi masing – masing kurang dari 10. Hasil ini membuktikan bahwa keseluruhan variabel bebas yang digunakan terbebas dari gejala multikolinearitas. Sedangkan hasil uji heteroskedastisitas dengan scatter plot menunjukkan bahwa keseluruhan data menyebar tanpa membentuk pola. Hal ini berarti bahwa variabel yang digunakan terbebas dari gejala heteroskedastisitas.

Hasil Analisis Regresi

Analisis regresi linier berganda untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dalam penelitian ini menggunakan software SPSS 23, dimana dari pengolahan data didapatkan hasil sebagai berikut.

Tabel 1
Ringkasan Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel Terikat	Variabel Bebas	Koefisien Regresi	Standar Error	t-hitung	Sig.
Motivasi (Y)	Konstanta	0,504	0,301	1,673	0,102
	Kepemimpinan (X1)	0,235	0,067	3,448	0,001
	Motivasi (X2)	0,662	0,070	9,513	0,000
R-square	= 0,833	F-hitung	= 97,29		
		Prob	= 0,000		

Pesamaan regresi berdasarkan ringkasan hasil analisis tersebut adalah sebagai berikut.

$$Y = 0,504 + 0,235X_1 + 0,662X_2$$

Koefisien determinasi atau nilai R-square sebesar 0,833 memiliki arti bahwa sebesar 83,3 persen dari motivasi anggota karang taruna dipengaruhi oleh . Sedangkan sisanya sebesar 7 persen dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model. Jika dilihat dari nilai signifikansi, dapat disimpulkan bahwa dengan tingkat keyakinan 95 persen, seluruh variabel bebas berpengaruh secara simultan terhadap variabel terikat. Sedangkan dengan tingkat keyakinan 95 persen semua variabel bebas baik kepemimpinan tranformasional maupun komunikasi berpengaruh secara parsial terhadap motivasi pada Karang Taruna Purna Manggala Kelurahan Sesetan

Pembahasan

Kepemimpinan transformasional dan motivasi pada Karang Taruna Purna Manggala Kelurahan Sesetan

Cara dan pola seorang pemimpin dalam membimbing dan mengarahkan bawahannya, tercermin dalam gaya kepemimpinan akan mempengaruhi keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Thoah (2002) gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Dalam hal ini usaha menselaraskan persepsi diantara orang yang akan mempengaruhi perilaku dengan orang perilakunya akan dipengaruhi menjadi amat penting kedudukannya.

Dalam kepemimpinan transformasional, seorang pemimpin menciptakan visi dan lingkungan yang memotivasi karyawan berprestasi. Kepemimpinan Transformasional merupakan pemimpin yang dapat memotivasi para pengikutnya untuk melaksanakan sesuatu di atas ekspektasi dan melampaui kepentingan diri mereka sendiri untuk kepentingan organisasi (Robbins dan Judge, 2015). Kepemimpinan Transformasional merupakan pemimpin yang mendorong para pengikutnya untuk bekerja mencapai

sebuah tujuan, bukan untuk kepentingan pribadi jangka pendek, dan untuk mencapai prestasi dan aktualisasi diri, bukan demi perasaan aman. Visi dari pemimpin memberikan para pengikutnya untuk melakukan kerja keras untuk mencapai tujuan perusahaan (Ivancevich, 2006). Sedangkan menurut Coulter (2010) Kepemimpinan transformasional bersifat lebih dari sebuah karisma karena pemimpin transformasional berusaha menanamkan kepada bawahannya kemampuan mempertanyakan pandangan yang telah ada serta pandangan yang dimiliki oleh pemimpin. Pemimpin transformasional merupakan pemimpin yang menginspirasi bawahan untuk mencapai hasil yang luar biasa.

Hasil analisis menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi pada Karang Taruna Purna Manggala Kelurahan Sesetan. Hasil analisis ini menunjukkan bahwa semakin efektifnya penerapan gaya kepemimpinan transformasional maka motivasi anggota Karang Taruna akan meningkat. Begitu pula sebaliknya, jika gaya kepemimpinan transformasional tidak efektif (menurun), maka berdampak pada penurunan motivasi kerja anggota karang taruna.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Solechah, dkk (2013) yang meneliti tentang gaya kepemimpinan transformasional, karakteristik individu dan motivasi karyawan, pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Umum Jasa Tirta I Malang. Hasil penelitian tersebut mengungkapkan bahwa Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi, karakteristik individu berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Penelitian lain berkaitan dengan kepemimpinan transformasional dilakukan oleh Mondiani (2012), yang meneliti tentang pengaruh kepemimpinan transformasional dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UPJ Semarang. Dimana disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan. Meskipun dengan variabel terikat yang berbeda, tetapi motivasi menjadi acuan tentang bagaimana peningkatan kinerja seseorang. Seseorang yang termotivasi secara baik, cenderung akan memiliki kinerja yang baik.

Komunikasi dan motivasi pada Karang Taruna Purna Manggala Kelurahan Sesetan

Komunikasi didefinisikan sebagai penyampaian atau pertukaran informasi dari pengirim baik lisan, tertulis maupun menggunakan alat komunikasi. Pertukaran informasi yang terjadi diantara pengirim dan penerima tidak hanya dilakukan dalam bentuk lisan

maupun tertulis oleh manusia, akan tetapi komunikasi yang terjadi baik dalam kelompok atau dalam sebuah organisasi bisa dapat menyampaikan suatu informasi menggunakan alat komunikasi canggih. Banyak atasan mengirimkan sebuah informasi dengan sistem informasi manajemen yang kompleks, di mana data berasal dari berbagai sumber, kemudian dianalisis oleh komputer dan disampaikan kepada penerima secara elektronik (Tarunajaya, 2013).

Komunikasi Pimpinan merupakan suatu cara yang dimiliki oleh seseorang dalam mempengaruhi sekelompok orang atau bawahan untuk bekerja sama dan berdaya upaya dengan penuh semangat dan keyakinan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Keberhasilan suatu organisasi baik sebagai keseluruhan maupun berbagai kelompok dalam suatu organisasi tertentu, sangat tergantung pada efektivitas pimpinan yang terdapat dalam organisasi yang bersangkutan. Dapat dikatakan bahwa mutu pimpinan yang terdapat dalam suatu organisasi memainkan peranan yang sangat dominan dalam keberhasilan organisasi tersebut dalam menyelenggarakan berbagai kegiatannya terutama terlihat dalam kinerja para pegawainya

Hasil analisis menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi anggota Karang Tarunan Purna Manggala Kelurahan sesetan sesetan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin komunikatif seorang pemimpin maka akan semakin meningkatkan motivasi anggotanya. Demikian pula sebaliknya, jika seorang pemimpin tidak mampu berkomunikasi dengan baik, maka motivasi anggotanya juga akan semakin berkurang dalam melaksanakan kegiatan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Taruna (2013) yang menyimpulkan bahwa ada pengaruh komunikasi pimpinan terhadap motivasi kerja di kabag humas dprd provinsi Kalimantan timur. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa berarti semakin baik komunikasi yang dilakukan oleh pimpinan maka tingkat motivasi kerja yang dimiliki pegawai akan menjadi lebih baik. Sebaliknya, pimpinan yang kurang memiliki kemampuan dalam berkomunikasi di dalam kantor maka tingkat motivasi pegawainya juga akan rendah.

Aktifitas komunikasi baik formal dan informal sangat diperlukan agar Pimpinan bisa mempengaruhi dan menggerakkan para pegawainya untuk bisa bekerja sama dan berdaya upaya dengan penuh semangat dan keyakinan untuk mencapai tujuan tugas-tugas. Dengan komunikasi yang baik, maka akan tercipta suatu keyakinan terhadap pemimpin yang akan meningkatkan motivasi anggota dalam melaksanakan perintah maupun suatu

kegiatan. Komunikasi juga sangat dibutuhkan untuk menghindari terjadinya suatu kesalahan dalam sebuah kegiatan.

IV. Penutup

Kesimpulan

Hasil analisis menunjukkan bahwa secara simultan keseluruhan variabel berpengaruh signifikan terhadap motivasi pada Karang Taruna Purna Manggala Kelurahan Sesetan. Sedangkan dari pengujian secara parsial, di dapatkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi pada Karang Taruna Purna Manggala Kelurahan Sesetan.

Semakin efektifnya penerapan gaya kepemimpinan transformasional maka motivasi anggota Karang Taruna akan meningkat. Begitu pula sebaliknya, jika gaya kepemimpinan transformasional tidak efektif (menurun), maka berdampak pada penurunan motivasi kerja anggota karang taruna. Demikian pula pada komunikasi. Aktifitas komunikasi baik formal dan informal sangat diperlukan agar pimpinan bisa mempengaruhi dan menggerakkan para anggota untuk bisa bekerja sama dan berdaya upaya dengan penuh semangat dan keyakinan untuk mencapai tujuan tugas-tugas.

Rekomendasi

Berdasarkan pada hasil dan pembahasan dalam penelitian ini, maka beberapa hal yang bisa direkomendasikan adalah sebagai berikut.

1. Bagi para peneliti yang mengajukan penelitian lebih lanjut dengan topik yang sama, perlu dilakukan dengan ruang lingkup dan sampel penelitian yang lebih luas, karena penelitian ini bersifat lokal artinya hanya berlaku pada Karang Taruna Purna Manggala Kelurahan Sesetan saja, sehingga akan lebih baik apabila dilakukan survey pada lebih dari satu organisasi sehingga tingkat generalisasinya lebih baik.
2. Bagi penelitian mendatang hendaknya instrumen penelitian lebih diperdalam dan dikembangkan lagi sehingga kemampuan mengukurnya lebih baik. Karena pada dasarnya masih banyak faktor-faktor lain yang mempengaruhi motivasi anggota suatu organisasi.

Referensi

- Arikunto, Suharsimi, (2010), *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Coulter. (2010), *Manajemen Edisi Kesepuluh*. Jakarta : Erlangga.
- Ivancevich, M, John, Konopaske, Robert, dan Matteson, T, Michael. (2006), *Organizational Behaviour and Management*. Jakarta : Erlangga.
- Malthis. Robert L. Jackson John H. (2006), *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kesepuluh*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mondiani, Tri. (2012), pengaruh kepemimpinan transformasional dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UPJ Semarang. *Jurnal Administrasi Bisnis Volume 1 Nomor 1 September 2012*
- Robbins, S.P. (2006), *Perilaku Organisasi*. Edisi Kesepuluh. Jakarta : PT. Indeks Kelompok Gramedia
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008), *Perilaku Organisasi*. Edisi 12. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins SP, dan Judge. 2015. *Perilaku Organisasi* edisi 16, Jakarta : Salemba Empat
- Mangkuprawira Sjafrri , TB. Dan Hubeis Aida Vitayala.(2007). *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia, Bogor.
- Solechah, Q., Hamid, D., & Utami, H. N. (2013), Gaya Kepemimpinan Transformasional, Karakteristik Individu Dan Motivasi Karyawan, Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Perusahaan Umum Jasa Tirta I Malang). *Profit (Jurnal Administrasi Bisnis)*, 7(1).
- Tarunajaya (2013), Komunikasi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja. *eJournal Ilmu Komunikasi*, Volume 1, Nomor 2, 2013 294-259