

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, DISIPLIN KERJA DAN KOMUNIKASI TERHADAP MOTIVASI KERJA PADA THE JAYAKARTA BALI

**I Made Gede Angga Dwipayana¹
Ni Ketut Sariyathi²**

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia
e-mail: anggadwipayana13@yahoo.com

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional, disiplin kerja, dan komunikasi terhadap motivasi kerja karyawan. Penelitian ini dilakukan di *The Jayakarta Bali Beach Resort, Residence And Spa*. Populasi dalam penelitian ini yaitu 300 karyawan tetap dengan mengambil sampel berjumlah 75 orang yang ditentukan dengan metode *proporsional random sampling*. Pengumpulan data dilakukan dengan wawancara dan kuesioner. Data dianalisis menggunakan teknik analisis regresi linear berganda. Hasil dari penelitian ini adalah kepemimpinan transformasional, disiplin kerja, dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Pimpinan perusahaan sebaiknya mendorong karyawan untuk lebih kreatif dalam memecahkan masalah pekerjaan mengawasi dan memberikan perhatian kepada karyawan dalam mentaati aturan yang telah ditetapkan perusahaan dan pimpinan sebaiknya meningkatkan komunikasi dengan karyawan dalam menyelesaikan masalah pekerjaan.

Kata Kunci : kepemimpinan transformasional, disiplin kerja, komunikasi, motivasi kerja.

ABSTRACT

The purpose of this study was to analyze the influence of transformational leadership, work discipline, and communication on employee work motivation. The research was conducted at The Jayakarta Bali Beach Resort, Residence & Spa. The population in this study were 300 permanent employees by taking samples amounting to 75 people determined by the method of proportional random sampling. Data were collected through interviews and questionnaires. Data were analyzed using multiple linear regression analysis technique. The result of this research is transformational leadership, work discipline, and communication have positive and significant effect to work motivation. Leaders of the company should encourage employees to be more creative dalm solve the problem of work, supervise and pay attention to employees in obey the rules set by the company and the leadership should improve communication with employees in solving work problems.

Keyword : *transformational leadership, discipline work, communication, work motivation*

PENDAHULUAN

Persaingan bisnis terutama di bidang bisnis pariwisata yang semakin maju dan pesat, menuntut para pengusaha untuk dapat berkompetisi dan berusaha agar tetap bertahan dari segala jenis persaingan dan perubahan yang akan terjadi. Faktor penting dari keberhasilan perusahaan agar tetap mampu bersaing, berkompetisi dan bertahan adalah sumber daya manusia di perusahaan itu sendiri. Faktor utama dalam keberhasilan suatu perusahaan adalah Sumber Daya Manusia (SDM), karena SDM tersebut yang mengelola seluruh sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan.

Masalah yang sering terjadi di dalam perusahaan yang terkait dengan sumber daya manusia salah satunya adalah motivasi kerja. Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau pendorong semangat kerja (Ardana, dkk 2012 : 192). Robbins (2006) mendefinisikan motivasi sebagai kesediaan untuk melakukan upaya tinggi ke arah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individu. Noegroho (2002) menyatakan motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau dengan kata lain motivasi merupakan suatu dorongan yang diinginkan seseorang untuk melakukan tindakan guna memenuhi kebutuhannya. Nawawi (2011 : 351), motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong atau yang menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan. Secara umum, motivasi kerja adalah suatu gaya untuk mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan atau perbuatan, yang nantinya berpengaruh terhadap perusahaan maupun individu.

Dalam organisasi, faktor lain yang berpengaruh terhadap motivasi kerja adalah kepemimpinan transformasional. Yukl (2010) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang memiliki sikap pembelajaran tim, saling kerjasama, dan saling mempercayai. Dengan gaya kepemimpinan transformasional para pengikut akan merasakan kepercayaan, kekaguman, kesetiaan dan penghormatan terhadap pemimpin, dan para pengikut termotivasi untuk melakukan lebih dari yang awalnya diharapkan. Pemimpin transformasional adalah pemimpin yang memiliki ambisi besar untuk melakukan perubahan-perubahan yang diperlukan dalam organisasi, agar diperoleh tingkat produktifitas organisasi yang lebih tinggi (Wuradji, 2009:50). Robert (2007: 140) menyatakan pemimpin transformasional membuat orang bertindak atas nama kepentingan kolektif kelompok atau komunitas. Kepemimpinan transformasional memiliki alasan dasar bahwa meskipun individu-individu memiliki berbagai kepentingan dan tujuan yang terpisah-pisah, mereka semua disatukan oleh pemimpin dalam meraih tujuan-tujuan yang lebih tinggi. Suputra *et al.* (2016), Sanjaya *et al.* (2014) dan Tucunan *et al.* (2014) menyatakan ada pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan transformasional terhadap motivasi karyawan. Bawahan dipengaruhi sedemikian rupa, sehingga bisa memberikan pengabdian dan partisipasinya kepada organisasi secara efektif dan efisien.

Selain kepemimpinan transformasional, variabel yang memiliki kaitan erat yang dapat mempengaruhi motivasi kerja adalah disiplin kerja. Disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup

menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya (Ardana, dkk 2012 :134). Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang tinggi jika yang bersangkutan konsekuen, konsisten, taat asas, bertanggung jawab atas tugas yang diamanahkan kepadanya (Rivai dan Sagala, 2013:825). Disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan (Sutrisno, 2012:87). Hasibuan (2006:237) berpendapat bahwa kedisiplinan sebagai bentuk kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Secara umum disiplin kerja adalah bentuk kesadaran seseorang dalam melakukan tindakan yang baik guna mencapai suatu keberhasilan dalam perusahaan. Wahyuningsih *et al.* (2012), Khasanah *et al.* (2016), dan Anamta (2015) menyatakan disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Karyawan seharusnya mengerti bahwa dengan memiliki disiplin kerja yang baik, berarti akan dicapai pula suatu keuntungan yang berguna, baik bagi perusahaan maupun bagi karyawan sendiri.

Komunikasi dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan, hal ini dikarenakan salah satu fungsi utama dari komunikasi adalah motivasi (Robbins, 2002:146). Komunikasi adalah proses menghubungkan berbagai komponen-komponen dari organisasi secara bersama baik secara vertikal maupun horizontal dan diagonal (Silalahi, 2013:27). Komunikasi memegang peranan penting dalam menjalin hubungan kerja, baik hubungan antara pegawai maupun antara

pemimpin dan pegawai (Anteja, 2013: 299). (Goris, 2006) komunikasi sangat penting bagi seluruh fungsi perusahaan, karena sistem operasional dan manajemen digerakkan oleh komunikasi. Penelitian Sudarwati *et al.* (2014), Afriza *et al.* (2015), dan Khasanah *et al.* (2016) menunjukkan hasil bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Kualitas manajemen sebuah perusahaan dinilai dari proses kerjanya berkomunikasi (Razi dan More, 2008).

Hotel *The Jayakarta Bali, Beach Resort, Residence And Spa*, merupakan hotel Bintang Empat yang ada di Kabupaten Badung. *The Jayakarta Bali, Beach Resort, Residence And Spa* berada di bawah naungan PT. Hotel Juwara Warga. *The Jayakarta Bali, Beach Resort, Residence And Spa* awalnya beroperasi 100 kamar yang berupa bangunan dan cottage dengan fasilitas sebuah kolam renang, Sunset Dream Bar dan Tanah Lot Restaurant yang melayani masakan Indonesia dan masakan Eropa. *The Jayakarta Bali, Beach Resort, Residence And Spa* mempekerjakan karyawan sebanyak 322 orang, karyawan tetap sebanyak 301 orang dan karyawan kontrak sebanyak 21 orang, populasi dalam penelitian ini adalah 300 karyawan tetap. Setiap individu dalam perusahaan berasal dari berbagai latar belakang yang berbeda-beda, maka sangat penting bagi perusahaan untuk melihat apa yang dibutuhkan dan harapan kerjanya, apa bakat dan keterampilan yang dimiliki serta bagaimana rencana karyawan tersebut pada masa mendatang. Jika perusahaan dapat mengetahui hal-hal tersebut, maka akan lebih mudah untuk menempatkan karyawan pada posisi yang tepat, sehingga akan semakin termotivasi (Rivai dan Sagala,2013: 838).

The Jayakarta Bali, Beach Resort, Residence And Spa diduga memiliki masalah disiplin kerja yang dapat dilihat dari tingkat absensi karyawan seperti terlihat pada Tabel 1.

Tabel 1
Tingkat Absensi Karyawan tetap *The Jayakarta Bali, Beach Resort, Residence And Spa* Tahun 2016

No	Bulan	Jumlah karyawan (orang)	Jumlah Hari Kerja Per Bulan (hari)	Jumlah Hari Kerja Seharusnya (hari)	Jumlah Absensi Per Bulan (hari)	Jumlah Hari Kerja Sesungguhnya (hari)	Persentase Absensi (%)
		(1)	(2)	(1.2)=(3)	(4)	(3-4)=(5)	(4:3)x100 %=(6)
1	Januari	297	27	8019	318	7701	3,96
2	Februari	299	25	7475	418	7057	5,59
3	Maret	300	27	8100	412	7688	5,08
4	April	300	26	7800	369	7431	4,73
5	Mei	300	27	8100	362	7738	4,46
6	Juni	300	26	7800	423	7377	5,42
7	Juli	300	27	8100	416	7684	5,13
8	Agustus	300	27	8100	372	7728	4,59
9	September	300	26	7800	413	7387	5,29
10	Oktober	300	27	8100	424	7676	5,23
11	November	300	26	7800	318	7482	4,07
12	Desember	300	27	8100	369	7731	4,55
Total		3596	318	95.294	4614	90.680	58,1
Rata-Rata			26,5	7,941	384,5	7,556	4,84

Sumber : *The Jayakarta Bali, Beach Resort, Residence And Spa* 2016

Berdasarkan Tabel 1 dapat dijelaskan bahwa tingkat absensi *The Jayakarta Bali, Beach Resort, Residence And Spa* tergolong tinggi yakni 4,84 persen. Menurut Mudiarta dkk, (2011:93), bahwa tingkat absensi 2 sampai 3 persen tergolong baik, di atas 3 sampai 10 persen dianggap tinggi, sehingga dengan demikian perusahaan harus lebih memperhatikan karyawannya. Salah satu yang mempengaruhi motivasi kerja adalah tingkat absensi karyawan (Putri dkk, 2013). Karyawan yang disiplin dalam kerja tentu akan meningkatkan motivasinya dan profit perusahaan, berdasarkan wawancara awal dari beberapa karyawan terkait

masalah motivasi yaitu kurangnya dorongan dari teman sekerja maupun atasan pada saat melakukan pekerjaan maupun perhatian oleh pimpinanya sehingga karyawan merasa kurang termotivasi dalam memecahkan masalah dan juga pengawasan pemimpin kepada bawahannya, menyebabkan karyawan tersebut tidak termotivasi dalam menjalankan pekerjaan.

Penerapan disiplin kerja juga menunjukkan sikap karyawan yang kurang disiplin seperti, dalam melaksanakan pekerjaannya sering banyak bersantai pada saat jam kerja, dan tingkat absensi karyawan yang tinggi. Komunikasi juga menjadi masalah di dalam perusahaan, dimana karyawan sering mengeluhkan bahwa, pimpinan kurang memperhatikan karyawan dalam melakukan pekerjaan dan kurang memberikan masukan-masukan yang menjadi penyebab karyawan tersebut tidak melakukan pekerjaannya dengan baik seperti, seorang atasan yang memberikan informasi atau tugas dan penyampaiannya kurang jelas sehingga mempengaruhi pekerjaan karyawan. Komunikasi antara rekan kerja masih kurang baik dikarenakan, karyawan tersebut membawa masalah pribadi ke dalam pekerjaan karenanya pada saat berkomunikasi dengan teman sekerja masih terlihat tidak adanya kerjasama antara sesama karyawan.

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional, disiplin kerja dan komunikasi terhadap motivasi kerja karyawan di *The Jayakarta Bali Beach Resort, Residence And Spa*. Kegunaan dalam penelitian ini yaitu secara teoritis diharapkan dapat menambah bukti empiris dalam bidang ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya tentang motivasi kerja karyawan yang dikaitkan dengan kepemimpinan

transformatif, disiplin kerja dan komunikasi dan secara praktis diharapkan dapat bermanfaat dan menjadi masukan bagi *The jayakarta Bali Beach Resort, Residence And Spa* untuk menentukan kebijakan-kebijakan yang berkaitan dengan kepemimpinan transformasional, disiplin kerja dan komunikasi terhadap motivasi kerja.

Yukl (2010) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang memiliki sikap pembelajaran tim, saling kerjasama, dan saling mempercayai. Menurut Robert (2007: 140) pemimpin transformasional membuat orang bertindak atas nama kepentingan kolektif kelompok atau komunitas. Kepemimpinan transformasional memiliki alasan dasar bahwa meskipun individu-individu memiliki berbagai kepentingan dan tujuan yang terpisah-pisah, mereka semua disatukan oleh pemimpin dalam meraih tujuan-tujuan yang lebih tinggi. Penelitian Suputra *et al.* (2016), Sanjaya *et al.* (2014), Pratini *et al.* (2016), Tucunan *et al.* (2014) dan Juga penelitian Dahie *et al.* (2015) mengatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

H₁ :Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai dan Sagala,2013:825). Hasibuan (2006:237) berpendapat bahwa kedisiplinan sebagai bentuk kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua

peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Jadi, dikatakan disiplin apabila karyawan sadar dan bersedia mengerjakan semua tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Penelitian Anamta (2015), Hidayah *et al.* (2011), Khasanah *et al.* (2016), Wahyuningsih *et al.* (2012), dan Gunawan *et al.* (2013) menyatakan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

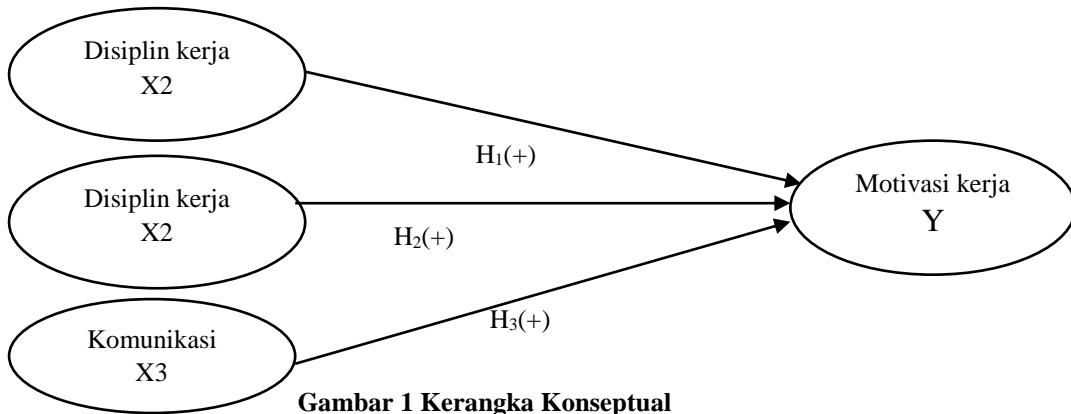
H₂ : Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan

Komunikasi dapat juga diartikan sebagai suatu proses pertukaran informasi di antara individu melalui sistem lambang-lambang, tanda-tanda, atau tingkah laku. Harun (2008;3) mendefinisikan komunikasi yang berasal dari bahasa latin yaitu *Communicatus* yang artinya berbagi atau menjadi milik bersama, sehingga komunikasi merupakan suatu upaya yang bertujuan berbagi untuk mencapai kebersamaan. Robbins (2008;4) menjelaskan pengertian tentang komunikasi adalah sebagai berikut komunikasi merupakan transfer makna dan penyampaian ide dari satu orang ke orang lain. Dikatakan juga bahwa satu dari kekuatan terbesar yang merintangai kinerja kelompok yang berhasil adalah kurangnya komunikasi yang efektif. Agar komunikasi dapat berjalan secara efektif, maka kelompok-kelompok kerja harus melakukan kontrol atas para anggotanya, berbicara yang dapat merangsang para anggotanya untuk bekerja, menyediakan cara bagi mereka untuk meluapkan ekspresi emosional mereka, dan membuat

pilihan-pilihan keputusan. Penelitian Anamta (2015), Khasanah *et al.* (2016), Sudarwati *et al.* (2014), Wahyuningsih *et al.* (2012) dan penelitian Mita *et al.* (2015) menyatakan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

H₃ :Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan

Desain penelitian berdasarkan uraian hipotesis, dapat dilihat pada Gambar 1.



Gambar 1 Kerangka Konseptual

Sumber : Data Primer diolah, 2017

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di *The Jayakarta Bali Beach Resort, Residence And Spa* yang berlokasi di jalan Werkudara, Legian-Kuta-Bali. Obyek penelitian dalam penelitian ini yaitu kepemimpinan transformasional, disiplin kerja, komunikasi dan motivasi kerja karyawan. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Variabel bebas dalam penelitian ini Kepemimpinan transformasional (X₁), Disiplin kerja (X₂), Komunikasi (X₃) dan Variabel terikat dalam penelitian ini adalah motivasi kerja karyawan.

Jenis data dalam penelitian ini yaitu data kuantitatif dan data kualitatif.

Sumber data dalam penelitian ini adalah Sumber primer yaitu responden *The*

Jayakarta Bali Beach Resort Residence And Spa dan Sumber sekunder yaitu perusahaan.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap di *The Jayakarta Bali Beach Resort, Residence And Spa* sebanyak 300 karyawan tetap, sedangkan jabatan *general manager* tidak masuk dalam jumlah populasi, karena terkait dengan variabel kepemimpinan transformasional, dimana pemimpin tidak dapat menilai dirinya sendiri. *The Jayakarta Bali Beach Resort, Residence And Spa* dalam menjalankan operasionalnya didukung oleh sumber daya manusia yang jumlah karyawannya dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Jumlah karyawan pada *The Jayakarta Bali Beach Resort, Residence And Spa*

No	Departemen	Karyawan Kontrak	Karyawan Tetap	jumlah karyawan
1	<i>General Manager</i>	-	1	1
2	<i>Executive Office</i>	-	27	27
3	<i>Sales & Marketing</i>	-	3	3
4	<i>Front Office</i>	3	29	32
5	<i>Accounting</i>	-	27	27
6	<i>Kitchen</i>	2	34	36
7	<i>Personnel/Security</i>	2	16	18
8	<i>F & B Service</i>	3	43	46
9	<i>Engineering</i>	1	28	29
10	<i>Housekeeping</i>	10	93	103
	Total	21	301	322

Sumber :The Jayakarta Bali Beach Resort, Residence & Spa 2016

Tabel 2 menjelaskan jumlah karyawan pada *The Jayakarta Bali Beach Resort, Residence And Spa* sebanyak 322 orang, yang terdiri dari 21 karyawan kontrak dan 301 karyawan tetap. Karyawan terbanyak terdapat pada bagian *housekeeping* sebanyak 103 orang. Tujuan dicantumkan tabel ini adalah untuk mengetahui banyaknya karyawan yang ada pada *The Jayakarta Bali Beach Resort, Residence And Spa* yang membantu kelancaran perusahaan dalam

mencapai tujuannya. untuk mengetahui jumlah sampel yang diambil maka digunakan rumus Slovin, Tejada and Joyce (2012), sebagai berikut.

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana:

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi

E = Batas toleransi kesalahan sebesar (0,1)

$$n = \frac{300}{1 + (300)(0,1^2)} = 75$$

Berdasarkan perhitungan diatas, maka jumlah minimal sampel yang perlu diteliti sebesar 75 karyawan tetap. Tabel 3 memaparkan hasil perhitungan proporsi jumlah sampel terkait penyebaran kuesioner pada *The Jayakarta Bali Beach Resort, Residence And Spa*.

Tabel 3. Populasi dan Sampel penelitian

No.	Departemen	Ni		$\frac{Ni}{N} \times n$
		Populasi		
1	<i>Executive Office</i>	27	$27/300 \times 75 =$	7
2	<i>Sales & Marketing</i>	3	$3/300 \times 75 =$	1
3	<i>Front Office</i>	29	$29/300 \times 75 =$	7
4	<i>Accounting</i>	27	$27/300 \times 75 =$	7
5	<i>Kitchen</i>	34	$34/300 \times 75 =$	8
6	<i>Personnel/Security</i>	16	$16/300 \times 75 =$	4
7	<i>F & B Service</i>	43	$43/300 \times 75 =$	11
8	<i>Engineering</i>	28	$28/300 \times 75 =$	7
9	<i>Housekeeping</i>	93	$93/300 \times 75 =$	23
	Jumlah	300		75

Sumber : Data diolah

Pengujian instrument dalam penelitian ini adalah Uji validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek peneliti dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti (Sugiyono, 2013:455). Uji

validitas dilakukan dengan cara menghitung korelasi antar skor masing pertanyaan atau pernyataan. Jika koefisien korelasi diatas 0,3 maka suatu instrumen dikatakan valid (Sugiyono, 2013:178). Uji validitas biasa menggunakan bantuan program dari SPSS (Statistical Product and Service Solution).

Uji Realiabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator variabel konstruk. Pengujian reliabilitas adalah berkaitan dengan masalah adanya kepercayaan terhadap instrumen penelitian. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban responden atas pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengujian statistik dengan menggunakan teknik Cronbach's Alpha, variabel dikatakan reliabel atau dapat dipercaya jika memberikan nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,60.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah model regresi linier berganda. Model regresi linier berganda dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional, disiplin kerja dan komunikasi terhadap motivasi kerja. Model regresi linier berganda yang dimaksud, dirumuskan sebagai berikut.

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e \dots\dots\dots (1)$$

Dimana :

Y = Motivasi kerja

X1 = kepemimpinan transformasional

X2 = Disiplin kerja

X3 = Komunikasi

a = *Constanta*

b1 = Koefisien variabel X1

b2 = Koefisien variabel X2

b3 = Koefisien variabel X3

e = *Error of term* (variabel yang tidak terungkap)

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dapat dilakukan, apabila model regresi linier berganda sudah memenuhi syarat uji asumsi klasik. Uji asumsi klasik dalam penelitian ini adalah Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, variabel bebas dan variabel terikatnya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model yang baik adalah apabila model regresi mempunyai distribusi data normal atau mendekati normal. Hasil analisis uji normalitas data dengan cara melihat normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal serta histogram.

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independent). Model yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independent. Diteksi terhadap ada tidaknya multikolinieritas yaitu dengan menganalisis matriks korelasi variabel-variabel bebas, dapat juga dilihat pada nilai Tolerance serta nilai Variance Inflation Factor(VIF). Suatu model regresi bebas dari multikolinieritas apabila nilai VIF disekitar angka < 10 serta $\text{Tolerance} > 0,10$.

Uji heteroskedastisitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah dalam model regresi tidak terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Apabila varian residual satu pengamatan ke pengamatan lain berbeda, maka terjadi heteroskedastisitas. Model regresi yang baik harus terbebas dari heteroskedastisitas atau dengan kata lain harus homo kedastisitas yaitu varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain adalah tetap. Bila terjadi gejala heterokedastisitas maka mengakibatkan varian koefisien regresi menjadi minimum dan confident interval melebar sehingga hasil uji signifikansi statistik

tidak akurat. Untuk menentukan ada tidaknya heteroskedastisitas dalam penelitian ini dengan cara melihat grafik Scatterplot antara nilai prediksi variabel dependen dengan residualnya. Dasar analisisnya adalah: 1) Apabila ada pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. 2) Jika ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji F dilakukan untuk mengetahui dan menguji pengaruh variabel bebas (kepemimpinan transformasional, disiplin kerja dan komunikasi) secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang nyata atau signifikan terhadap variabel terikat (motivasi kerja). Jika hasil menyatakan bahwa probabilitas lebih kecil dari pada 0,05 dapat disimpulkan bahwa model regresi layak untuk memprediksi variabel terkait, namun jika probabilitas lebih besar dari 0,05 maka variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terkait (Subakti,2013).

Uji statistik t digunakan untuk mengetahui dan menguji apakah ada pengaruh nyata atau signifikan secara individu antara variabel bebas terhadap motivasi kerja. Tingkat signifikansi yang digunakan sebesar 5 persen. Pengujian t hitung lebih besar pada t tabel, maka H1 diterima sedangkan H0 ditolak, dan sebaliknya apabila pada pengujian didapatkan bahwa t hitung lebih kecil dari pada t tabel maka H0 diterima dan H1 ditolak

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Dalam hal ini digunakan item pertanyaan yang diharapkan dapat secara

tepat mengungkapkan variabel yang diukur. Kriteria yang digunakan untuk menyatakan suatu instrumen dianggap valid atau layak digunakan dalam pengujian hipotesis apabila *Corrected Item-Total Correlation* lebih besar dari 0,30. Hasil uji validitas pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	Ket.
Motivasi Kerja (Y)	Y1.1	0,850	Valid
	Y1.2	0,806	Valid
	Y1.3	0,831	Valid
	Y1.4	0,837	Valid
Kepemimpinan Transformasional (X1)	X1.1	0,834	Valid
	X1.2	0,785	Valid
	X1.3	0,782	Valid
	X1.4	0,761	Valid
Displin Kerja (X2)	X2.1	0,715	Valid
	X2.2	0,697	Valid
	X2.3	0,711	Valid
	X2.4	0,724	Valid
Komunikasi (X3)	X2.5	0,809	Valid
	X3.1	0,789	Valid
	X3.2	0,856	Valid
	X3.3	0,799	Valid

Sumber : Data diolah

Berdasarkan Tabel 4, disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid, hal ini bisa dilihat dari nilai masing-masing item pertanyaan memiliki nilai *Corrected Item-Total Correlation* yang lebih besar dari 0,30. Teknik yang digunakan untuk menguji reliabilitas kuesioner dalam penelitian ini adalah menggunakan rumus koefisien *Cronbach's Alpha*, dengan cara membandingkan nilai *Alpha* dengan standarnya, reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's Alpha* yang lebih besar dari 0,60. Hasil uji reliabilitas pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 5.

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Ket
Motivasi Kerja (Y)	0,851	Reliabel
Kepemimpinan Transformasional (X1)	0,799	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,783	Reliabel
Komunikasi (X3)	0,748	Reliabel

Sumber : Data diolah

Berdasarkan Tabel 5, maka dapat disimpulkan variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel karena keseluruhan variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* yang lebih besar dari 0,60 sehingga layak digunakan untuk menjadi alat ukur instrumen kuesioner dalam penelitian ini.

Tabel 6. Hasil Penilaian Responden Terhadap Kepemimpinan Transformasional

No	Indikator	Proporsi Jawaban Responden					Rata-Rata	Kriteria
		STS	TS	N	S	SS		
1	Kharismatik	2	2	1	27	43	4,43	Sangat Baik
2	Motivasi Inspirasional	1	3	2	32	37	4,35	Sangat Baik
3	Stimulasi Intelektual	3	1	15	34	22	3,95	Baik
4	Pengembangan terhadap Individu	1	3	18	38	15	3,84	Baik
Rata - rata							4,14	Baik

Sumber :Data diolah

Tabel 6 menunjukkan bahwa skor untuk variabel kepemimpinan transformasional adalah 4,14, ini menyatakan bahwa karyawan setuju terhadap variabel kepemimpinan transformasional pada *The Jayakarta Bali, Beach Resort, Residence And Spa*.

Tabel 7. Hasil Penilaian Responden Terhadap Variabel Disiplin Kerja

No	Indikator	Proporsi Jawaban Responden					Rata-Rata	Kriteria
		STS	TS	N	S	SS		
1	Tingkat Kehadiran	1	2	15	30	27	4,07	Baik
2	Kehadiran Tepat Waktu	1	3	12	35	24	4,04	Baik
3	Ketaatan pada tata tertib	3	1	15	34	22	3,95	Baik
4	Pemberian Sanksi Kepada Karyawan	2	2	6	35	30	4,19	Baik
5	Pemberitahuan Tidak Masuk Kerja	2	2	8	30	33	4,20	Baik
Rata - rata							4,09	Baik

Sumber : Data diolah

Tabel 7 menunjukkan bahwa bahwa skor untuk variabel disiplin kerja adalah 4,09, ini menyatakan bahwa karyawan setuju terhadap variabel disiplin kerja pada *The Jayakarta Bali, Beach Resort, Residence And Spa*.

Tabel 8. Hasil Penilaian Responden Terhadap Variabel Komunikasi

No	Indikator	Proporsi Jawaban Responden					Rata-Rata	Kriteria
		STS	TS	N	S	SS		
1	Komunikasi Vertikal	1	3	17	37	17	3,88	Baik
2	Komunikasi Horisontal	2	2	7	30	34	4,23	Sangat Baik
3	Komunikasi Informal	2	2	4	37	30	4,21	Sangat Baik
Rata - rata							4,10	Baik

Sumber : Data diolah

Tabel 8 menunjukkan bahwa skor untuk variabel komunikasi adalah 4,10, ini menyatakan bahwa karyawan setuju terhadap variabel komunikasi pada *The Jayakarta Bali, Beach Resort, Residence And Spa*.

Tabel 9. Hasil Penilaian Responden Terhadap Variabel Motivasi Kerja

No	Pernyataan	Proporsi Jawaban Responden					Rata-Rata	Kriteria
		STS	TS	N	S	SS		
1	Penempatan Kerja Yang Tepat	2	2	1	27	43	4,43	Sangat Tinggi
2	Kondisi Pekerjaan Yang Menyenangkan	1	3	2	32	37	4,35	Sangat Tinggi
3	Fasilitas Rekreasi	2	1	5	21	46	4,44	Sangat Tinggi
4	Jaminan Kesehatan	2	2	1	30	40	4,39	Sangat Tinggi
Rata – rata							4,40	Sangat Tinggi

Sumber : Data diolah

Tabel 9 menunjukkan bahwa bahwa skor untuk variabel motivasi kerja adalah 4,40, ini menyatakan bahwa karyawan setuju terhadap variabel motivasi kerja pada *The Jayakarta Bali, Beach Resort, Residence And Spa*.

Teknik regresi berganda digunakan untuk menguji pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat. Hasil uji regresi linear berganda terhadap ketiga variabel independen, yaitu kepemimpinan transformasional, disiplin kerja dan komunikasi dapat dilihat pada Tabel 10.

Tabel 10 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1(Constant)	1,415	,959		1,475	,145
Kepemimpinan Transformasional	,462	,118	,445	3,925	,000
Disiplin Kerja	,216	,092	,251	2,353	,021
Komunikasi	,333	,146	,251	2,289	,025
R^2					0,807
Fhitung					99,141
Sig					0,000

Sumber : Data diolah

Berdasarkan Tabel 10 model regresi dapat dirumuskan sebagai berikut.

$$Y = 1.415 + 0.462 X_1 + 0.216 X_2 + 0,333X_3$$

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini telah berdistribusi normal. Model regresi yang baik adalah model yang memiliki distribusi normal. Pengujian normalitas dapat dilakukan dengan menggunakan *One Sample Kolmogorov-Smirnov Test*, dengan taraf signifikan 0,05 atau 5 persen. Jika signifikan yang dihasilkan $> 0,05$ maka distribusi datanya dikatakan normal. Sebaliknya jika signifikan yang dihasilkan $< 0,05$ maka data tidak terdistribusi secara normal. Hasil perhitungan nilai *Kolmogorov-Smirnov Test* untuk model yang diperoleh dapat dilihat pada Tabel 11.

Tabel 11. Hasil Uji Normalitas (*Kolmogorov-Smirnov Test*)

<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>		
		<i>Unstandardized Residual</i>
N		75
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	,0000000
	<i>Std. Deviation</i>	1.26245610
	<i>Absolute</i>	,062
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Positive</i>	,044
	<i>Negative</i>	-,062
<i>Kolmogorov-Smirnov Z</i>		,536
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		,936

Sumber : Data diolah

Hasil uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov Test* menunjukkan bahwa berdasarkan nilai Sig (2-tailed), dapat dilihat bahwa besarnya Sig (2-tailed) (0,936) $>$ dari taraf signifikan (0,05), sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional, disiplin kerja, dan komunikasi terhadap motivasi kerja berdistribusi secara normal.

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel bebas atau independen. Untuk menguji adanya multikolinearitas dapat dilihat melalui nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* dan *tolerance value* untuk masing-masing variabel independen. Apabila *tolerance value* di atas 0,10 dan VIF kurang dari 10 maka dikatakan tidak terdapat gejala multikolinearitas. Hasil perhitungan nilai VIF untuk pengujian multikolinearitas antara sesama variabel bebas dapat dilihat pada Tabel 12.

Tabel 12. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	<i>Coefficients^a</i>	
	<i>Tolerance</i>	<i>Collinearity Statistics</i> VIF
(Constant)		
Kepemimpinan	,211	4,729
1 Transformasional		
Disiplin Kerja	,239	4,181
Komunikasi	,226	4,419

Sumber : Data diolah

Hasil nilai VIF yang diperoleh dari Tabel 12, menunjukkan variabel bebas dalam model regresi tidak saling berkolerasi. Diperoleh nilai VIF untuk masing-masing variabel bebas kurang dari 10 dan *tolerance value* berada diatas 0,10. Hal ini menunjukkan tidak adanya korelasi antara sesama variabel bebas dalam model regresi dan disimpulkan tidak terdapat masalah multikolinearitas diantara sesama variabel bebas dalam model regresi.

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual atas satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut

heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas pada penelitian ini menggunakan uji *Gletser*. Pengujian ini membandingkan signifikan dari uji ini apabila hasilnya $\text{sig} > 0,05$ atau 5 persen. Jika signifikan di atas 5 persen maka disimpulkan model regresi tidak mengandung adanya heteroskedastisitas. Adapun hasil pengujian dapat dilihat pada Tabel 13.

Tabel 13. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	T	Sig.
	B	<i>Std. Error</i>	Beta		
(Constant)	1,959	,556		3,524	,001
Kepemimpinan Transformasional	,026	,068	,094	,377	,707
1 Disiplin Kerja	,004	,053	,016	,070	,944
Komunikasi	-,118	,084	-,339	-	,165
				1,401	

Sumber : Data diolah

Berdasarkan Tabel 13, didapatkan hasil perhitungan nilai signifikansi masing-masing variabel yang menunjukkan level $\text{sig} > \alpha (0,05)$ yaitu 0,707 untuk kepemimpinan transformasional, 0,944 untuk disiplin kerja dan 0,165 untuk komunikasi. Hal ini berarti model regresi yang digunakan dalam penelitian ini terbebas dari heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil yang disajikan pada Uji t menunjukkan bahwa, variabel kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Berarti hipotesis pertama (H_1) dapat diterima yaitu Kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh yang besar dalam memotivasi kerja karena pemimpin yang mempunyai karakter transformasional harus saling mempercayai dan saling bekerjasama dengan karyawannya, sehingga

muncul rasa motivasi dalam bekerja yang ada didalam diri karyawan. Dengan demikian, apabila kepemimpinan transformasional semakin baik, maka akan semakin meningkatkan motivasi kerja pada *The Jayakarta Bali Beach Resort, Residence And Spa*.

Hasil yang disajikan pada Uji t menunjukkan bahwa, variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Berarti hipotesis pertama (H_2) dapat diterima yaitu disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Disiplin merupakan sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian, apabila disiplin kerja diterapkan dengan baik dan sesuai dengan kebutuhan karyawan, maka akan semakin meningkatkan motivasi bekerja pada *The Jayakarta Bali Beach Resort, Residence And Spa*.

Hasil yang disajikan pada Uji t menunjukkan bahwa, variabel komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Berarti hipotesis pertama (H_3) dapat diterima yaitu komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Komunikasi merupakan transfer makna dan penyampaian ide dari satu orang ke orang lain. Dengan demikian, apabila komunikasi diterapkan dengan baik antara pemimpin dengan karyawan, maka akan semakin meningkatkan motivasi bekerja pada *The Jayakarta Bali Beach Resort, Residence And Spa*.

SIMPULAN DAN SARAN

Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada *The Jayakarta Bali Beach Resort, Residence And Spa*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kepemimpinan transformasional yang diterapkan pemimpin di perusahaan tersebut, maka motivasi kerja juga akan meningkat. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada *The Jayakarta Bali Beach Resort, Residence And Spa*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik disiplin kerja yang diterapkan perusahaan terhadap karyawannya, maka motivasi kerja akan meningkat dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada *The Jayakarta Bali Beach Resort, Residence And Spa*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik komunikasi antara pimpinan dan karyawan di perusahaan tersebut maka motivasi kerja akan meningkat.

Saran yang dapat diberikan adalah pimpinan perusahaan sebaiknya mendorong karyawan untuk lebih kreatif dalam memecahkan masalah pekerjaan, karena indikator ini memiliki nilai yang paling rendah. Hal ini perlu untuk dilakukan agar motivasi kerja karyawan dan kinerjanya semakin meningkat, pimpinan perusahaan sebaiknya mengawasi dan memberikan perhatian kepada karyawan dalam mentaati aturan dan tata tertib yang telah ditetapkan perusahaan, supaya karyawan disiplin dan termotivasi dalam melakukan pekerjaan, karena indikator ini memiliki nilai terendah

Pimpinan sebaiknya meningkatkan komunikasinya dengan karyawan dalam menyelesaikan masalah pekerjaan, karena indikator ini memiliki nilai terendah.

Hal ini perlu untuk dilakukan agar karyawan lebih mudah menyelesaikan masalah dan semakin termotivasi dalam bekerja dan bagi dunia akademisi sebaiknya melakukan penelitian di perusahaan ini dengan variabel selain kepemimpinan transformasional, disiplin kerja, komunikasi dan motivasi kerja.

REFERENSI

- Anteja, I., Gusti N., dan Agung P. (2014). Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Pegawai Pada PT.Angkasa Pura 1 Divisi Komersial Bali. *E-Journal*,3(2): 297-312.
- Ardana K., Mujiati.W., dan Mudiarta U. W. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Yogyakarta; Graha Ilmu.
- Arthawan, J. K., Mujiati. W.2017. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada LPD Kesiman Di Denpasar. *E- Jurnal Manajemen Unud*.6(3):1221-1247.
- Anamta, O. D. 2015. Pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja dan komunikasi terhadap motivasi kerja karyawan Pada PT. Kebon Agung Di Pati. *Jurnal manajemen*. 1-15
- Bass, B.M and Avolio, B.J. 1993. Transformational Leadership and Organizational Culture. *Journal Public Administration Quarterly*,17(1):112-121.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Buble, M. Ana J., Ivan M. 2014. the relationship between managers' leadership styles and motivation. *Management*, 19(1):161-193.
- Chipunza, C., Michael O., Samueland T. M. 2011. Leadership style, employee motivation and commitment: Empirical evidence from a consolidatedretail bank operating in a depressed economy. *African Journal of Business Management*, 5(20):8337-8346.
- Chitrao, P. 2013. Internal Communication Satisfaction As An Employee Motivation Tool In The Retail Sector in Pune. *The European Journal of Social & Behavioural Sciences*,1542-1552.
- Dahie, A. K. M., Mohamed O. M., Mohamed M. J. 2015. Leadership Style and Teacher Work Motivation: Empirical Investigation From Secondary School in Mogadishu-Somalia. *International Journal in Management and Social Science*, 3(10): 277-292.

- Dapu, V. A. W. 2015. The influence of work discipline, leadership, and motivation on employee performance at pt. Trakindo utama manado. *Jurnal emba*, 3(3):352-361.
- Diantari, A. P. S., Made Y. 2014. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Cabang Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 3(5):1342-1360.
- Effendy, O. U. 2011. *Ilmu Komunikasi: Teori dan Prakteknya*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Firdaus, M. R. 2013. pengaruh komunikasi internal terhadap motivasi kerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Tasikmalaya. *Fakultas Komunikasi Bisnis, Universitas Telkom*,1-12.
- Gopal, R. and Rima G. C. 2014. Leadership style and employee motivation: an empirical Investigation in aleading oil companyin India. *International Journal of Research in Business Managemen*, 2(5):1-10.
- Gunawan, D, Mukhlis Y., Amri. 2013. Pengaruh Lingkungan Organisasi, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pertahanan Kota Banda Aceh. *Jurnal Manajemen*, 2(1):36-45.
- Hasibuan, H. Melayu,S.P. 2006. *Manajemen Dasar. Pengertian & Masalah*. Edisi Ketujuh. Jakarta: Bumi Aksara.
- Handayani, S., Siti A. 2016. Pengaruh Peran Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap motivasi karyawanpada PT. Astra Graphia. *jurnal manajemen*, 14(1):1929-1938.
- Handoyo, L. N., Djamhur H., Iqbal. 2015. the influence of leadership styles on employee's performance through work motivation (An Organizational Study at Four Hotels in Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 22(1):1-7.
- Islam, R., and Zaki H.I. 2008. Employee motivation: a Malaysian perspective. *International Journal of Commerce and Management*,18(4):344-362.
- Khasanah, U., Leonardo B.H., Warso M.M. 2016. Pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja dan komunikasi terhadap motivasi kerja karyawan. (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi PT. New March Semarang). *Journal Of Management*,2(2):1-22

- Khuong, M. N. and Dang T. H. 2015. The Effects of Leadership Styles on Employee Motivation in Auditing Companies in Ho Chi Minh City, Vietnam. *International Journal of Trade, Economics and Finance*, 6(4):210-219.
- Luthan, F. 2006. *Perilaku Organisasi. Edisi Kesepuluh*. Penerbit Andi Offset.
- Mahendra, K. M. O., Mujiati W. 2015. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja dan *Burnout* Pada Kinerja Karyawan Arma Museum And Resort. *E- Jurnal Manajemen Unud*, 4(10):3172-3197.
- Maulidar, S. M., dan Mukhlis Y. 2012. Pengaruh Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Aceh. *Jurnal Ilmu Manajemen Pasca Sarjana Universitas Syiah Kuala*, 1(1):1 -20.
- Mami, S., Sudarwati. 2014. pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan dishub kominfo Kabupaten Karanganyar. *Jurnal Paradigma*, 11(2):12-24.
- Afriza, M., Mukhlis Y., Said M. 2015. Pengaruh penempatan kompensasi dan komunikasi terhadap motivasi kerja serta dampaknya pada kinerja pegawai badan layanan umum daerah rumah sakit ibu dan anak pemerintah aceh. *Jurnal Manajemen*, 4(3):189-198.
- Mudiarta, U.W. 2011. *Buku Ajar Sumber Daya Manusia*. Denpasar: UPT Universitas Udayana.
- Naile, I., and Jacob M. S. 2014. The Role of Leadership in Employee Motivation. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 5(3):175-182.
- Nawawi, H. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Nawawi, H. 2006. *Kepemimpinan yang Efektif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Oshvandi, K., Vahid Z., Fazlollah A., Eskandar F.A., Denis A and Tina H. 2008. Barriers to Nursing Job Motivation. *Research Journal of Biological Sciences*, 3(4):426-434
- Putri, N. K., Sugih A. P., Aulia I. 2013. Penggunaan Ekspectancy Theory Dalam Upaya Mengukur Motivasi Kerja Karyawan Di PDAM X. *E-Jurnal Teknik Industri FT USU*, 2(1):32-36.

- Pratini, P., Mudiarta U.W. 2016. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan. *E- Jurnal Manajemen Unud*, 5(7):4337- 4366.
- Putra, T. U. 2013. pengaruh komunikasi pimpinan terhadap motivasi kerja di kabag humas DPRD Provinsi Kalimantan Timur. *eJournal Ilmu Komunikasi*, 1(2):249-259.
- Ramadanty, S., Handy M. 2016. Organizational communication: communication and motivation in the workplace. *Humaniora*, 7(1):77-86.
- Robert, J. S. 2007. *Menghadirkan Pemimpin Visioner*. Yogyakarta: Kanisius.
- Robbins, S. P., Judge, Timothy A. 2008. *Perilaku Organisasi: Organizational Behaviour*. Edisi 12. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S. P. 2006. *Perilaku Organisasi*, PT Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Reni. 2015. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada UD.Surya Phone di Samarinda. *eJournal Ilmu Administrasi Bisnis*, 3(4):966-978
- Rivai, V., dan Sagala E. J. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktik*. Edisi Kedua. Cetakan Kelima. Jakarta: PT. Raja grafindo Persada.
- Sanjaya, A., Aris B. 2014. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Kantor Lembaga Penjamin Mutu Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan. *Ad'ministrare*, 1(1): 72-83.
- Savarieni, D. 2013. transformational leadership roles in the development of motivation in aspect of good governance. *ekonomika ir vadyba*, 3(31):152-158.
- Suputra, G. A., Manuati D., Gede A. S. 2016. Pengaruh Kepuasan Kerja, Dukungan Organisasional, Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Di Bank Mandiri Tbk. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 5(1):29-62.
- Siagian, S. 2009. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Cetakan Kedua. Jakarta: Rineka Cipta.
- Siagian. S. P. 2012. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta: Rineka Cipta.

- Silalahi, U. 2013. *Asas-Asas Manajemen*. Cetakan Kedua. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Siregar, S. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif : Dilengkapi Perhitungan Manual & SPSS*. Edisi Pertama. Cetakan ke 1. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sugiyono. 2010. *Metode penelitian kuantitatif kualitatif & RND*. Bandung:Alfabeta
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Keenambelas. Bandung: CV Alfabeta.
- Sukmadinata. 2009. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Sutrisno, E. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Cetakan Keempat. Jakarta: Prenada Media Group.
- Tejada and Joyce R. 2012. On the Misuse of Slovin's Formula. *The Philippine Statistician*, 61(1):129-136.
- Tucunan, J., Supartha, W.G., dan Riana, G. 2014. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan (Study Kasus Pada PT. Pandawa). *E-JurnalEkonomi & Bisnis Universitas Udayana*, 3(9):533-550.
- Wahyuningsih, S., Siti R. B dan Istiatin. 2012. Pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja, dan komunikasi terhadap motivasi kerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kota Surakarta. *Jurnal Manajemen Bisnis Syariah*, 1(8):1205-1220
- Wirawan. 2013. *Kepemimpinan. Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian*. Edisi 1. Cetakan 1. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Wiguna, G. E. C. 2015. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Distribusi Bali Area Bali Selatan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 4(9):2527-2543.
- Wuradji. 2008. *The Educational Leadership (Kepemimpinan Transformasional)*. Yogyakarta:Gama Media.