

MODEL GAYA KEPEMIMPINAN YANG MEMPENGARUHI KINERJA BAWAHAN

Antoni Tanujaya¹, Tan Ollysia Tansil², dan Herry Pintardi Chandra³

ABSTRAK : Gaya kepemimpinan dalam sebuah proyek konstruksi memegang peranan penting dalam mencapai tujuan proyek. Gaya kepemimpinan dan pengaruhnya terhadap bawahan berbeda-beda bagi setiap individu. Dalam penelitian ini, penulis membandingkan antara gaya kepemimpinan dan inovasi gaya kepemimpinan dalam mempengaruhi kinerja bawahan. Penulis menggunakan kuisioner dengan sistem skala likert untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pengaruh setiap indikator dari gaya kepemimpinan, inovasi gaya kepemimpinan dan kinerja bawahan. Tujuannya adalah untuk menentukan faktor– faktor yang dapat mempengaruhi gaya kepemimpinan, menentukan faktor – faktor yang dapat mempengaruhi inovasi keterampilan kepemimpinan, menentukan faktor – faktor yang dapat mempengaruhi kinerja bawahan, serta membuat sebuah model gaya kepemimpinan yang mempengaruhi kinerja bawahan yang terdiri dari gaya kepemimpinan, inovasi keterampilan kepemimpinan, dan kinerja bawahan.

KATA KUNCI : gaya kepemimpinan, inovasi keterampilan kepemimpinan, kinerja bawahan, transaksional, transformasional

1. PENDAHULUAN

Manusia merupakan makhluk sosial yang tak dapat hidup sendiri. Dalam kehidupan sehari-hari, manusia akan berinteraksi satu sama lain dan melakukan hubungan kerja sama satu sama lain. Dua orang atau lebih yang melakukan kerja untuk mencapai tujuan yang sama disebut sebagai organisasi (Montana dan Charnov, 1993). Dalam organisasi terdiri dari pemimpin dan bawahan yang saling bekerja sama untuk mencapai tujuan dari organisasi tersebut. Kinerja bawahan sangat menentukan proses pencapaian tujuan organisasi tersebut. Oleh karena itu, dibutuhkan seorang pemimpin dengan gaya kepemimpinan yang dapat menghasilkan output kerja bawahan yang maksimal.

Gaya kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi sebuah kelompok organisasi terhadap pencapaian visi dan misi dari organisasi tersebut. Kepemimpinan yang efektif dari banyak pemangku kepentingan dalam proyek konstruksi dapat membantu dalam menyelaraskan tujuan perusahaan mereka dan mencegah terjadinya konflik (Ofori dan Toor, 2012). Peran pemimpin proyek dalam memanfaatkan keterampilan orang dan kemampuan kepemimpinan adalah penting, dan mengembangkan keterampilan ini sangat diperlukan sehubungan dengan peningkatan kinerja manajemen (Archer et al., 2010).

Sebuah perusahaan konstruksi harus mampu melakukan perencanaan, pengorganisasian, memimpin dan pengendalian dengan baik. Pemimpin proyek harus memiliki fungsi-fungsi ini agar berhasil mengelola proyek (Panthi et al). Salah satu aspek penting dari mengelola sebuah perusahaan konstruksi adalah kepemimpinan.

¹Mahasiswa Program Studi Teknik Sipil Universitas Kristen Petra, anthonytanujaya80@gmail.com

²Mahasiswa Program Studi Teknik Sipil Universitas Kristen Petra, tan_lysia@yahoo.com

³Dosen Program Studi Teknik Sipil Universitas Kristen Petra, herry-pin@peter.petra.ac.id

2. STUDI LITERATUR

2.1. Pengertian dan Faktor yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan

Salah satu hal terpenting dalam memimpin sebuah perusahaan konstruksi adalah gaya kepemimpinan. Kepemimpinan ditentukan atas sikapnya dalam membawa peran yang dia jalankan sebagai pemimpin dengan tujuan untuk mendapatkan performa terbaik dari orang-orang yang dia pimpin. Kepemimpinan adalah sebuah seni dan tidak ada jawaban pasti yang mana gaya kepemimpinan yang paling cocok dan efektif untuk konstruksi (Panthi et al).

Menurut Toor dan Ofori (2008), pemimpin proyek tidak hanya manajer yang baik, tetapi mereka juga pemimpin dari orang-orang dan visioner masa depan dengan menunjukkan komitmen, pengabdian dan dedikasi mereka. Penting bagi seorang manajer proyek konstruksi untuk meningkatkan kemampuan mereka dalam berkomunikasi, mengatur, membangun tim dan membangun gaya kepemimpinan mereka. Mereka juga harus memiliki gaya kepemimpinan otentik dan unik yang koheren dengan kepribadian mereka serta konsisten dengan nilai-nilai pribadi mereka.

Gaya kepemimpinan sendiri terbagi menjadi dua yaitu:

a. Transformasional

Pillai (2003) mengemukakan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki karakteristik penting yaitu: menampilkan karakteristik yang menunjukkan perilaku karismatik, memunculkan motivasi inspirasional, memberikan stimulasi intelektual dan memperlakukan karyawan dengan memberi perhatian terhadap individu.

Bass dan Avolio (1993), mengemukakan bahwa faktor-faktor gaya kepemimpinan transformasional adalah sebagai berikut:

1. *Idealized influence*
2. *Inspirational motivation*
3. *Intellectual stimulation*
4. *Individual consideration*

b. Transaksional

Kepemimpinan transaksional menurut Burns (1978) adalah kepemimpinan yang memotivasi bawahan atau pengikut dengan minat-minat pribadinya. Kepemimpinan transaksional juga melibatkan nilai-nilai akan tetapi nilai-nilai itu relevan sebatas proses pertukaran (*exchange process*), tidak langsung menyentuh substansi perubahan yang dikehendaki.

Pada hubungan transaksional, pemimpin menjanjikan dan memberikan penghargaan kepada bawahannya yang berkinerja baik, serta mengancam dan mendisiplinkan bawahannya yang berkinerja buruk. Kepemimpinan transaksional menurut Bass memiliki karakteristik sebagai berikut :

1. *Contingent reward*
2. *Management by exception*

2.2. Pengertian dan Faktor yang Mempengaruhi Inovasi Keterampilan Kepemimpinan

Seorang pemimpin memerlukan inovasi dalam kepemimpinannya agar dapat belajar untuk menghadapi suatu tantangan ataupun situasi tak terduga. Mereka juga perlu untuk menciptakan sebuah iklim untuk berinovasi dalam suatu organisasi. Sistem yang inovatif, perangkat yang mendukung, dan pemikiran sangat penting untuk kesehatan dan kelangsungan hidup masa depan organisasi. Untuk menciptakan sebuah sikap yang efektif dalam menghadapi suatu tantangan ataupun situasi tak terduga, seorang pemimpin membutuhkan pemahaman mengenai situasi yang terjadi. Hal ini membutuhkan keterampilan diluar analisis sehari-hari atau dengan kata lain inovasi keterampilan kepemimpinan (Horth dan Buchner, 2014). Inovasi keterampilan kepemimpinan menurut Horth dan Vehar (2015) terdiri dari 5 macam, yaitu :

1. *Leading self*
2. *Leading Others*
3. *Leading Managers*
4. *Leading Function*
5. *Leading Organization*

2.3. Pengertian dan Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Bawahan

Setiap bawahan dalam organisasi dituntut untuk memberikan kontribusi positif melalui kinerja yang baik, mengingat kinerja organisasi tergantung pada kinerja bawahannya (Gibson et al, 1995). Kinerja adalah tingkat terhadapnya para bawahan mencapai persyaratan pekerjaan secara efisien dan efektif (Simamora, 2006). Kinerja bawahan merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi. Menurut Bass (1985), kinerja bawahan ditentukan melalui tiga faktor utama, yaitu :

1. Usaha ekstra bawahan
2. Efektivitas atasan
3. Kepuasan terhadap atasan

3. METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Validitas dan Reliabilitas

Validitas adalah suatu derajat ketetapan alat ukur penelitian tentang isi sebenarnya yang diukur. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Dalam penelitian ini, pengujian validitas menggunakan program IBM SPSS v.21. Dengan menguji validitas butir pertanyaan pada kuesioner yaitu mencari nilai *Corrected Item-Total Correlation*, yang nantinya akan dibandingkan dengan R tabel statistik sesuai dengan jumlah sampel/responden yang dimiliki. Setiap pernyataan dinyatakan valid apabila *corrected item total correlation* yang dihasilkan di atas nilai R tabel statistik, menunjukkan bahwa item-item tersebut sudah mampu mengukur variabel yang ingin diukur (Ghozali, 2005).

Uji reliabilitas adalah hasil *cronbach alpha* > 0.6. Jika *alpha* yang dinilai lebih besar dari 0.6, maka item-item yang digunakan dalam kuesioner dapat disebut reliabel (Ghozali, 2005).

3.2. Deskriptif

Peneliti menggunakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif. Menurut Sugiyono (2011) metode deskriptif adalah metode yang digunakan untuk menggambarkan atau menganalisis suatu hasil penelitian tetapi tidak digunakan untuk membuat kesimpulan yang lebih luas. Sedangkan metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

3.3. Structural Equation Modelling (SEM)

SEM merupakan salah satu teknik permodelan statistik yang bertujuan untuk mencari gabungan dari dua metode statistik yang terpisah yaitu analisis faktor dan analisis struktural. Pada analisis faktor menggunakan analisis konfirmatori tingkat satu untuk menguji keterkaitan antar faktor. Pada analisis struktural menggunakan analisis konfirmatori tingkat dua serta uji parameter. Pada penelitian ini, untuk mengetahui apakah model yang dibuat layak atau tidak adalah dengan menggunakan indeks yang sering digunakan pada teori SEM yaitu *goodness of fit*, *loading factor*, serta *construct reliability*. Menurut Widarjono (2010), langkah pertama dalam menginterpretasikan hasil analisis struktural adalah mengevaluasi kebaikan sesuai model secara menyeluruh atau uji kelayakan model (*goodness of fit*), yang meliputi:

1. CMIN/DF (*Normed Chi Square*)
2. *Root Mean Squares Error of Approximation* (RMSEA)
3. *Root Mean Square Residual* (RMSR)
4. *Goodness of Fit Index* (GFI)
5. *Adjusted Goodness of Fit Index* (AGFI)
6. *Comparative Fit Index* (CFI)
7. *Truckir-Lewis Index* (TLI)

4. ANALISA DATA DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Validitas adalah suatu derajat ketetapan alat ukur penelitian tentang isi sebenarnya yang diukur. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner (Ghozali, 2005). Hasil pengujian validitas dapat dilihat pada **Tabel 1**.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	Corrected item-total correlation	Kesimpulan
<i>Leadership style (X)</i>	Pengaruh Ideal (X11)	0.377	Valid
	Motivasi Inspirasional (X12)	0.439	Valid
	Pertimbangan Individu (X13)	0.396	Valid
	Simulasi Intelektual (X14)	0.421	Valid
	Pemberian Penghargaan (X21)	0.285	Valid
	Menejemen dengan Pengendalian (X22)	0.234	Valid
<i>Innovation leadership skill (X3)</i>	Memimpin Diri Sendiri (X31)	0.851	Valid
	Memimpin Orang Lain (X32)	0.663	Valid
	Memimpin Manajer (X33)	0.497	Valid
	Memimpin Visi & Misi (X34)	0.486	Valid
	Memimpin Organisasi (X35)	0.654	Valid
<i>Employee outcome (Y)</i>	Usaha Ekstra (Y1)	0.623	Valid
	Efektifitas Pemimpin (Y2)	0.558	Valid
	Kepuasan terhadap Pemimpin (Y3)	0.493	Valid

Reliabilitas adalah istilah yang dipakai untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila alat ukur digunakan berulang kali (Ghozali, 2005). Hasil pengujian reliabilitas dapat dilihat pada **Tabel 2**.

Tabel 2. Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Cronbach's alpha
Gaya Kepemimpinan (X)	0.626
Inovasi Keterampilan Kepemimpinan (X3)	0.825
Kinerja Bawahan (Y)	0.731

Uji reliabilitas adalah hasil *cronbach alpha* > 0.5. Jika *alpha* yang dinilai lebih besar dari 0.5, maka item-item yang digunakan dalam kuesioner dapat disebut reliabel (Ghozali, 2005).

4.2. Menentukan Faktor-Faktor Gaya Kepemimpinan yang Mempengaruhi Kinerja Bawahan

Dalam menentukan faktor-faktor dalam sebuah model, digunakan metode analisis deskriptif yang merupakan metode penelitian dengan cara mengumpulkan data-data sesuai dengan yang sebenarnya kemudian data-data tersebut disusun, diolah, dan dianalisis untuk dapat memberikan gambaran mengenai masalah yang ada (Sugiyono, 2011).

1. Gaya Kepemimpinan

Hasil tanggapan responden terhadap variable gaya kepemimpinan dapat dilihat pada **Tabel 3**.

Tabel 3. Tanggapan Responden terhadap Variabel Gaya Kepemimpinan

Indikator	1		2		3		4		5		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Pengaruh Ideal (X11)	0	0%	14	14%	7	7%	43	43%	36	36%	4.01
Motivasi Inspirasional (X12)	1	1%	5	5%	9	9%	42	42%	43	43%	4.21
Pertimbangan Individu (X13)	3	3%	11	11%	24	24%	31	31%	31	31%	3.76
Simulasi Intelektual (X14)	1	1%	11	11%	18	18%	46	46%	24	24%	3.81
Pemberian Penghargaan (X21)	1	1%	11	11%	12	12%	42	42%	34	34%	3.97
Menejemen dengan Pengendalian (X22)	1	1%	7	7%	9	9%	49	49%	34	34%	4.08

2. Inovasi Keterampilan Kepemimpinan

Hasil tanggapan responden terhadap variable inovasi keterampilan kepemimpinan dapat dilihat pada **Tabel 4**.

Tabel 4. Tanggapan Responden terhadap Variabel Inovasi Keterampilan Kepemimpinan

Indikator	1		2		3		4		5		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Memimpin Diri Sendiri (X31)	0	0%	0	0%	25	25%	36	36%	39	39%	4.14
Memimpin Orang Lain (X32)	0	0%	0	0%	17	17%	45	45%	38	38%	4.21
Memimpin Menejer (X33)	0	0%	0	0%	12	12%	58	58%	30	30%	4.18
Memimpin Visi & Misi (X34)	0	0%	0	0%	17	17%	38	38%	45	45%	4.28
Memimpin Organisasi (X35)	0	0%	1	1%	24	24%	45	45%	30	30%	4.04

3. Kinerja Bawahan

Hasil tanggapan responden terhadap variable kinerja bawahan dapat dilihat pada **Tabel 5**.

Tabel 5. Tanggapan Responden terhadap Variabel Kinerja Bawahan

Indikator	1		2		3		4		5		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Usaha Ekstra (Y1)	0	0%	0	0%	12	12%	47	47%	41	41%	4.29
Efektifitas Pemimpin (Y2)	0	0%	0	0%	3	3%	52	52%	45	45%	4.42
Kepuasan terhadap Pemimpin (Y3)	0	0%	0	0%	8	8%	49	49%	43	43%	4.35

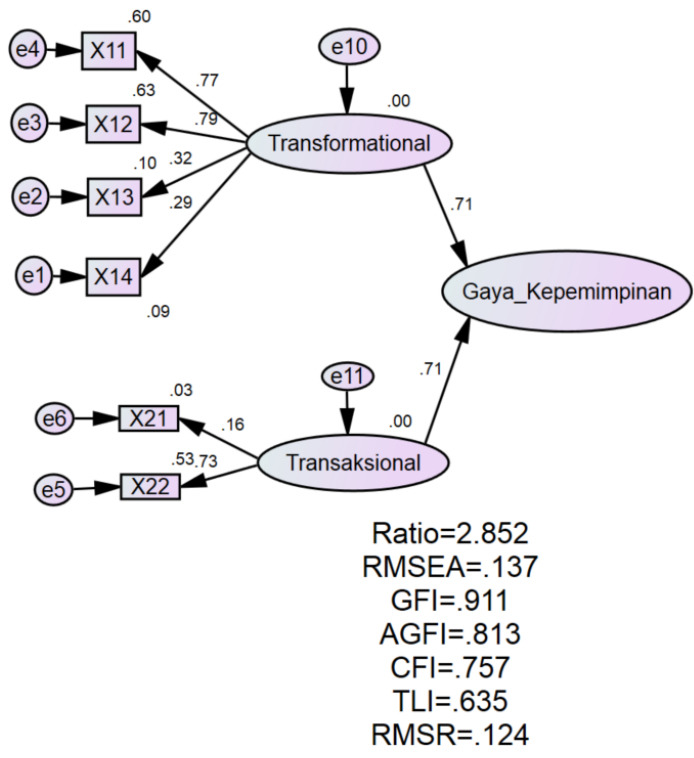
4.3. Hasil Analisa Konfirmatori

1. Analisis Konfirmatori

Analisa konfirmatori tingkat 1 merupakan analisa yang dilakukan penulis untuk menganalisa hubungan 3 variabel kerangka utama penelitian yaitu antara lain:

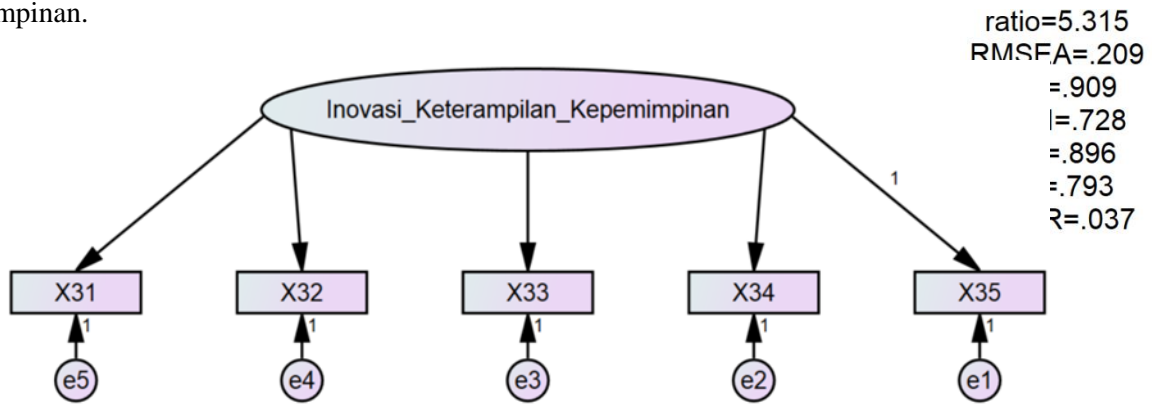
- Gaya kepemimpinan

Pada **Gambar 1**, menunjukkan hasil output analisis AMOS untuk gaya kepemimpinan.



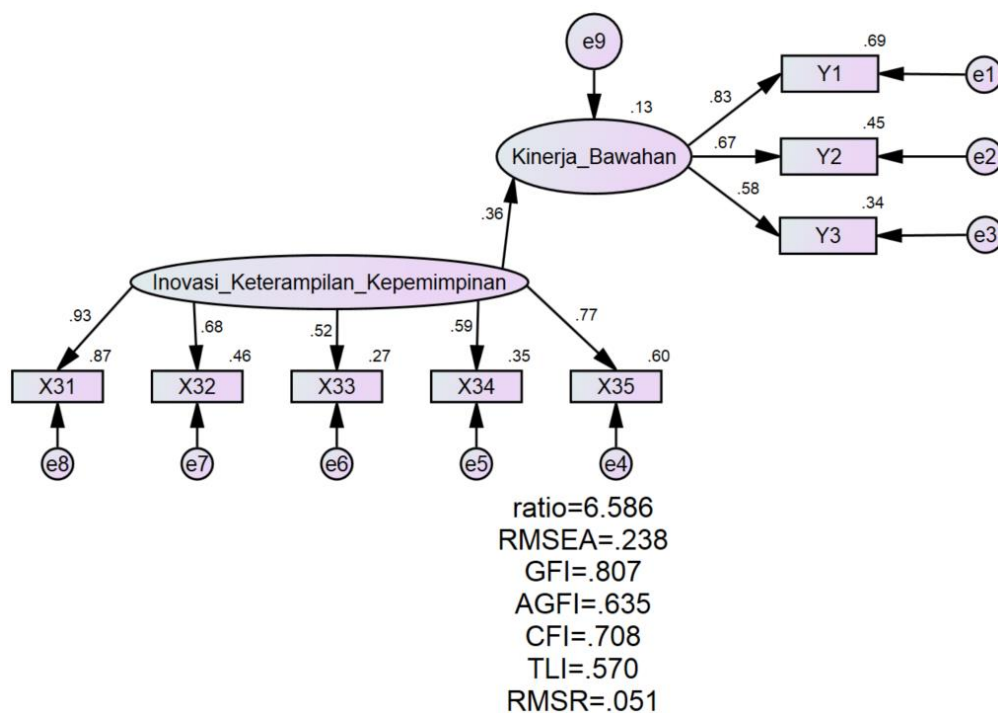
Gambar 1. Output Gaya Kepemimpinan

- Inovasi keterampilan kepemimpinan
 Pada Gambar 2. menunjukkan hasil output analisis AMOS untuk inovasi keterampilan kepemimpinan.



Gambar 2. Output Inovasi Keterampilan Kepemimpinan

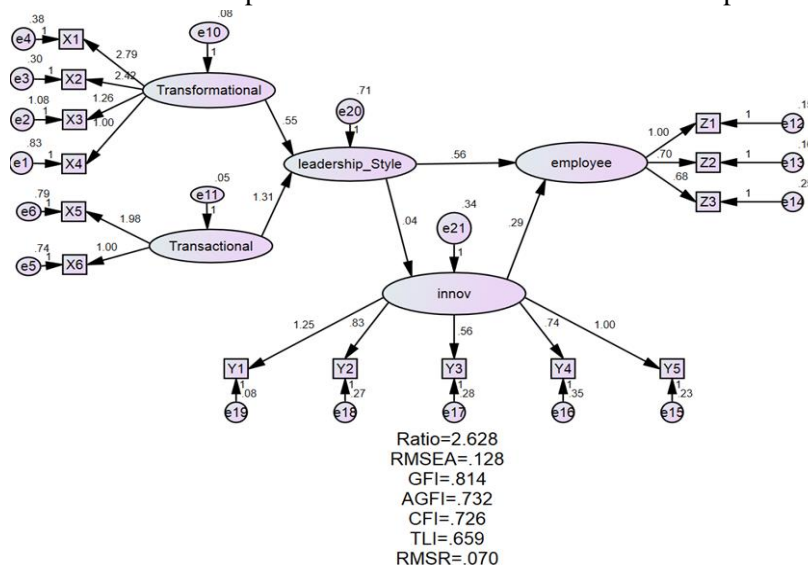
- Kinerja bawahan
- Pada **Gambar 3**. menunjukkan hasil output analisis AMOS untuk kinerja bawahan.



Gambar 3. Output Kinerja Bawahan

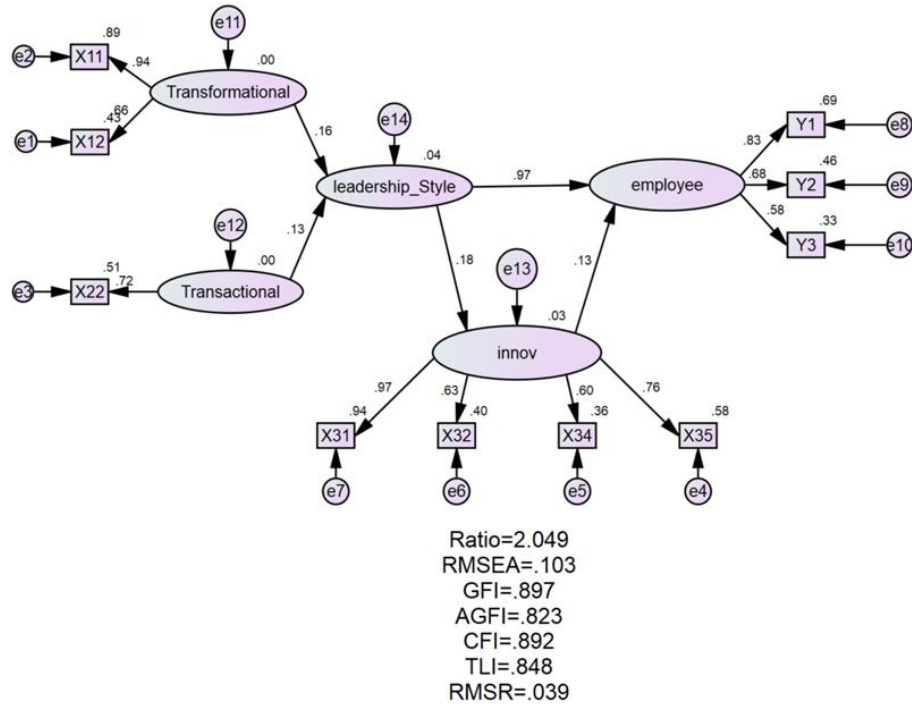
2. Analisis Struktural

Analisis struktural dalam penelitian ini digunakan untuk menguji model dari semua indikator dan variabel yang membentuk keseluruhan model. Penulis menggunakan 2 simulasi pada analisis ini. Pada simulasi pertama penulis menggunakan seluruh indikator yang terdapat pada setiap variabel, sedangkan pada simulasi kedua penulis hanya menggunakan indikator yang valid pada analisis konfirmatori. Pada **Gambar 4**. merupakan model analisis struktural simulasi pertama yang diamati.



Gambar 4. Output Analisa Struktural Simulasi 1

Pada **gambar 5**, merupakan model analisis struktural simulasi kedua yang diamati.



Gambar 5. Output Analisa Struktural Simulasi 2

Hasil SEM untuk kedua simulasi dapat dilihat pada **Tabel 6**.

Tabel 6. Hasil SEM untuk Dua Simulasi

		Simulasi 1		Simulasi 2	
<i>Goodness of fit</i>	<i>Cut-off Value</i>	Hasil	Kesimpulan	Hasil	Kesimpulan
Ratio	23	2.628	Baik	2.049	Baik
RMSEA	< 0.08	0.128	Cukup Baik	0.103	Cukup Baik
GFI	> 0.9	0.814	Cukup Baik	0.897	Cukup Baik
AGFI	> 0.8	0.732	Cukup Baik	0.823	Baik
CFI	> 0.8	0.726	Cukup Baik	0.892	Baik
TLI	> 0.8	0.659	Cukup Baik	0.848	Baik
RMSR	< 0.05	0.07	Cukup Baik	0.039	Baik

Pada hasil *goodness of fit* simulasi 1, terdapat 6 indeks yang tergolong cukup baik dan 1 indeks tergolong baik, sedangkan pada simulasi 2 hasil *goodness of fit* yang dihasilkan terdapat 2 indeks yang cukup baik dan 5 indeks yang tergolong baik. Oleh karena itu, penulis menggunakan simulasi 2 pada analisis struktural dikarenakan hasil *goodness of fit* yang dihasilkan lebih bagus. Hasil uji parameter dari model tingkat 2 dapat dilihat pada **Tabel 7** dan hasil *loading factor* dari analisis struktural dapat dilihat pada **Tabel 8**.

Tabel 7. Hasil Uji Parameter

			Estimate	S.E.	C.R.	P
<i>leadership_Style</i>	<---	<i>Transformational</i>	0.327			
<i>leadership_Style</i>	<---	<i>Transactional</i>	0.234			
<i>innov</i>	<---	<i>leadership_Style</i>	0.09			
<i>employee</i>	<---	<i>leadership_Style</i>	0.466			
<i>employee</i>	<---	<i>innov</i>	0.128	0.539	0.237	0.813
X12	<---	<i>Transformational</i>	1			
X11	<---	<i>Transformational</i>	1.635	1.382	1.183	0.237
X22	<---	<i>Transactional</i>	1			
X35	<---	<i>innov</i>	1			
X34	<---	<i>innov</i>	0.759	0.125	6.097	***
X32	<---	<i>innov</i>	0.778	0.12	6.51	***
X31	<---	<i>innov</i>	1.315	0.15	8.758	***
Y1	<---	<i>employee</i>	1			
Y2	<---	<i>employee</i>	0.669	0.137	4.891	***
Y3	<---	<i>employee</i>	0.648	0.142	4.56	***

Tabel 8. Hasil Loading Factor

			Estimate
<i>leadership_Style</i>	<---	<i>Transformational</i>	0.163
<i>leadership_Style</i>	<---	<i>Transactional</i>	0.129
<i>innov</i>	<---	<i>leadership_Style</i>	0.179
<i>employee</i>	<---	<i>leadership_Style</i>	0.967
<i>employee</i>	<---	<i>innov</i>	0.133
X12	<---	<i>Transformational</i>	0.655
X11	<---	<i>Transformational</i>	0.942
X22	<---	<i>Transactional</i>	0.716
X35	<---	<i>innov</i>	0.763
X34	<---	<i>innov</i>	0.599
X32	<---	<i>innov</i>	0.635
X31	<---	<i>innov</i>	0.969
Y1	<---	<i>employee</i>	0.832
Y2	<---	<i>employee</i>	0.675
Y3	<---	<i>employee</i>	0.578

3. Construct Reliability

Setelah didapatkan hasil *goodness of fit* dan validitas, selanjutnya dilakukan analisis *construct reliability* untuk mengetahui reliabilitas kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini. Menurut Kuncoro (2009), Uji reliabilitas adalah keadaan dimana suatu skala pengukuran dapat konsisten dan stabil dalam melakukan tugasnya. Dalam hal ini, hasil uji validitas dalam analisis faktor konfirmatori dapat dilihat melalui nilai *loading factor*. Alat ukur dinyatakan valid apabila nilai *loading factor* di atas 0.5. Sedangkan pengujian reliabilitas alat ukur pada analisis faktor konfirmatori dapat dilakukan dengan

menggunakan uji *construct reliability*. Dalam pengukuran reliabilitas digunakan indeks yang diukur melalui *construct reliability* dengan *cut of value minimal* 0.7.

Selanjutnya, nilai *construct reliability* dapat dihitung menggunakan rumus berikut:

$$CR = \frac{(\sum \lambda_i)^2}{(\sum \lambda_i)^2 + \sum Var(\varepsilon_i)}$$

CR Gaya Kepemimpinan = 0.82555

CR Inovasi Keterampilan Kepemimpinan = 0.82652

CR Kinerja Bawahan = 0.88562

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang didapatkan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

- Faktor-faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan adalah pengaruh ideal (X11), motivasi inspirasional (X12), dan menejemen dengan perbaikan (X22) dengan *mean* tertinggi adalah 4.21 yang berasal dari motivasi inspirasional (X12) dan *loading factor* tertinggi adalah 0.942 yang berasal dari pengaruh ideal (X11).
- Faktor-faktor yang mempengaruhi inovasi keterampilan kepemimpinan adalah memimpin diri sendiri (X31), memimpin orang lain (X32), memimpin visi & misi (X34), memimpin organisasi (X35) dengan *mean* tertinggi adalah 4.28 yang berasal dari memimpin visi & misi (X34) dan *loading factor* tertinggi adalah 0.969 yang berasal dari memimpin diri sendiri (X11).
- Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja bawahan adalah usaha ekstra (Y1), efektivitas pemimpin (Y2), kepuasan terhadap pemimpin (Y3) dengan *mean* tertinggi adalah 4.42 yang berasal dari efektifitas pemimpin (Y2) dan *loading factor* tertinggi adalah 0.832 yang berasal dari usaha ekstra (Y1).
- Model gaya kepemimpinan yang mempengaruhi kinerja bawahan memiliki *loading factor* sebesar 0.97 dan inovasi gaya kepemimpinan yang mempengaruhi kinerja bawahan memiliki *loading factor* sebesar 0.0234

Berdasarkan hasil penelitian yang didapatkan, maka saran yang diberikan oleh penulis sebagai berikut :Menambahkan data responden lebih banyak sehingga hasil dari analisis *Structural Equation Modelling* (SEM) dapat menghasilkan nilai *goodness of fit* yang lebih baik.

- Memperbanyak referensi mengenai gaya kepemimpinan dan inovasi keterampilan kepemimpinan dalam dunia konstruksi.

6. DAFTAR REFERENSI

- Archer, M.M., Verster, J.J.P., dan Zulch, B.G. (2010). "Leadership in Constrution Project Management : Ignorance and Challenges". Proceedings 5th Built Environment Conference, Durban , South Africa, July 18-20, 429-440.
- Bass, B.M. (1985). *Leadership and Performance Beyond Expectations*. The Free Press, New York.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1993). "Transformational Leadership and Organizational Culture". *Public Administration Quarterly*. 17(1), 112-121.
- Burns, J. M. (1978). *Leadership*, Harper & Row, New York.
- Ghozali, Imam. (2005). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Gibson, et al, 1995. *Organisasi dan Manajemen*, 4th ed, Erlangga, Jakarta.
- Horth, D.M., dan Buchner, D, (2014). "*Innovation Leadership : How to Use Innovation to Lead Effectively, Work Collaboratively, and Drive Results*". Center for Creative Leadership.

- Horth, D.M., dan Vehar J. (2015). "*How Leadership Makes the Difference*". Center for Creative Leadership.
- Kuncoro, M. 2009. *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*, Erlangga, Jakarta.
- Montana, P. dan Charnov, B. (1993). "Management: A Streamlined Course for Students and Business People". *New York: Barron's Business Review Series 1993*. pp. 155-169.
- Ofori, G., and Toor, S.U.R. (2012). "Leadership and Construction Industry Development in Developing Countries." *Journal of Construction in Developing Countries*. Supp. 1, 1–21
- Panthi, K., Farooqui, R.U., dan Ahmed, S.M. "*An Investigation of the Leadership Style of Construction Managers in South Florida*"
- Pillai, R., Williams, E. A., Lowe, K. B. & Jung, D. (2003). "Personality, Transformational Leadership, Trust, and the 2000 U.S. Presidential Election". *The Leadership Quarterly*, 14(2), 161-192.
- Simamora, H. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2nd ed, STIE YKPN, Yogyakarta.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif kualitatif dan R&D*, Alfabeta, Bandung.
- Widarjono, A. (2010). *Analisis Statistika Multivariat Terapan*, UPP STIM YKPN, Yogyakarta