

371/UN 40. A7. DI/ PI/ 2019

**ANALISIS PERAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL
TERHADAP *EMPLOYEE VOICE* KARYAWAN DEPARTEMEN
KEUANGAN OTORITAS JASA KEUANGAN (OJK) JAKARTA**

SKRIPSI

Diajukan untuk Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan
pada Program Studi Pendidikan Bisnis



Oleh:
Ade Ilma Rofifah
1505194

**FAKULTAS PENDIDIKAN EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PENDIDIKAN INDONESIA
2019**

**ANALISIS PERAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP
EMPLOYEE VOICE KARYAWAN DEPARTEMEN KEUANGAN OTORITAS
JASA KEUANGAN (OJK) JAKARTA**

Oleh:
Ade Ilma Rofifah
1505194

Sebuah skripsi yang diajukan untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar
Sarjana pada Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis

© Ade Ilma Rofifah
Universitas Pendidikan Indonesia
Agustus 2019

Hak Cipta dilindungi undang-undang.
Skripsi ini tidak boleh diperbanyak seluruhnya atau sebagian, dengan dicetak ulang,
difotokopi, atau cara lainnya tanpa ijin dari penulis

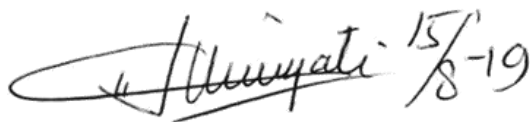
LEMBAR PENGESAHAN

**ANALISIS PERAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL
TERHADAP *EMPLOYEE VOICE* KARYAWAN DEPARTEMEN
KEUANGAN OTORITAS JASA KEUANGAN (OJK) JAKARTA**

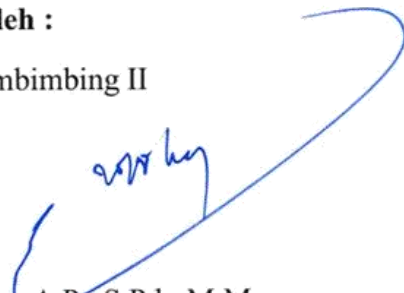
Skripsi ini disetujui dan disahkan oleh :

Pembimbing I

Pembimbing II



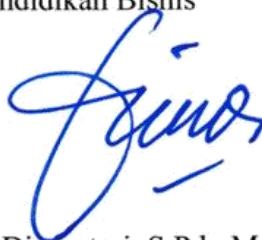
Hj. Sumiyati, S.E., M.Si
NIP. 19560504 198703 2 001



Masharyono, A.P., S.Pd., M.M
NIP. 19811115 201404 1 002

Mengetahui,

Ketua Program Studi
Pendidikan Bisnis



Dr. Puspo Dewi Dirgantari, S.Pd., M.T., M.M
NIP. 19820830 0200502 2 003

Tanggung Jawab Yuridis
Ada Pada Penulis



Ade Ilma Rofifah
NIM 1505194

PERNYATAAN KEASLIAN ISI SKRIPSI

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi dengan judul “**Analisis Peran Kepemimpinan Transformasional Terhadap *Employee Voice* Karyawan Departemen Keuangan Otoritas Jasa Keuangan (OJK) Jakarta**” beserta seluruh isinya adalah benar-benar karya saya sendiri, dan saya tidak melakukan penjiplakan atau pengutipan dengan cara-cara yang tidak sesuai dengan etika keilmuan yang berlaku dalam masyarakat keilmuan.

Atas pernyataan ini, saya siap menanggung resiko atau sanksi yang dijatuhkan kepada saya apabila kemudian adanya pelanggaran terhadap etika keilmuan dalam karya saya ini, atau ada klaim dari pihak lain terhadap keaslian karya saya ini.

Bandung, Agustus 2019
Yang Membuat Pernyataan

Ade Ilma Rofifah
1505194

ABSTRAK

Ade Ilma Rofifah (1505194), “**Analisis Peran Kepemimpinan Transformasional Terhadap *Employee Voice* Karyawan Departemen Keuangan Otoritas Jasa Keuangan (OJK) Jakarta**”. Di bawah bimbingan Hj. Sumiyati, S.E., M.Si. dan Masharyono A.P., S.Pd., M.M.

Komunikasi sebagai bagian dari perilaku organisasi memiliki peranan penting dalam interaksi SDM. Komunikasi dalam organisasi dikonseptualisasikan dalam bentuk *employee voice* yang masih menjadi masalah utama pada beberapa perusahaan, suara karyawan dalam bentuk rekomendasi, ide, partisipasi, ekspresi yang konstruktif, dan keterlibatan menjadi faktor penting untuk meningkatkan *employee voice*. Rendahnya tingkatan *employee voice* terjadi pada beberapa industri baik manufaktur maupun jasa, termasuk yang terjadi pada salah satu departemen di lembaga independen Otoritas Jasa Keuangan (OJK), yaitu Departemen Keuangan. Tingkat pemberian suara karyawan mengalami fluktuasi pada setiap periode bulannya, sehingga informasi dan referensi untuk perbaikan organisasi yang akan didapatkan departemen keuangan OJK semakin sedikit. Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh (1) Bagaimana Efektivitas kepemimpinan transformasional di departemen keuangan OJK, (2) Bagaimana tingkat *employee voice* karyawan departemen keuangan OJK, (3) Adakah pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap *employee voice*. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan verifikatif, dengan jenis penelitian *explanatory survey*. Adapun teknik sampel yang digunakan yaitu *nonprobability sampling* dengan menggunakan sampel jenuh sebanyak 60 orang. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear sederhana dengan alat bantu *software* komputer *Statistical Product for Service Solutions (SPSS) 25.0 for windows*. Kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh terhadap *employee voice* sebesar 47% termasuk ke dalam kategori sedang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa efektivitas kepemimpinan transformasional dalam kategori efektif, tingkat *employee voice* dalam kategori tinggi. Berdasarkan hasil penelitian ini, penulis merekomendasikan agar perusahaan lebih mengefektifkan kepemimpinan transformasional untuk meningkatkan *employee voice* di departemen keuangan OJK.

Kata kunci: Kepemimpinan Transformasional, *Employee Voice*

ABSTRACT

Ade Ilma Rofifah (1505194), “*Analysis of The Transformational Leadership Role towards Employee Voice in The Financial Department Staffs of Jakarta Financial Services Authority (OJK)*”. Under the guidance of Hj. Sumiyati, S.E., M.Si. and Masharyono A.P., S.Pd., M.M.

Communication as part of the organizational behavior bears an important role in human resource interactions. Communication in the organization is conceptualized in the form of employee voice which is still a major problem in some companies. Employee voice in form of recommendations, ideas, participation, constructive expressions, and involvement are important factors to increase employee voice. The low level of employee voice occurs in several industries both manufacturing and services, including those that occur in financial department of the independent financial services authority (OJK). The level of employee idea delivery has fluctuated in each month period, resulting in low information and references for organizational improvement in the financial department of OJK. This study aims to obtain (1) the effectiveness of transformational leadership in the OJK financial department, (2) the level of employee voice of the OJK financial department employees, (3) The effect of transformational leadership on employee voice. This research uses descriptive and verification methods using explanatory survey research. The sample technique used is non-probability sampling by using saturated samples of 60 people. The data analysis technique used is simple linear regression with Statistical Product for Service Solutions (SPSS) 25.0 software for Windows. Transformational leadership has an influence on employee voice by 47% which is in the medium category. The results of this study indicate that the transformational leadership is in the effective level, the employee voice is in the high level. Based on the results of this study, the author recommends OJK to optimize transformational leadership in order to increase employee voice in the financial department.

Keywords: *Transformational Leadership, Employee Voice*

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan berkah, rahmat, karena atas karunia dan kehendak-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas penyusunan skripsi.

Skripsi yang berjudul “Analisis Peran Kepemimpinan Transformasional Terhadap *Employee Voice* Karyawan Departemen Keuangan Otoritas Jasa Keuangan (OJK) Jakarta” disusun untuk memperoleh temuan mengenai gambaran peran kepemimpinan transformasional terhadap *employee voice*.

Skripsi ini dikerjakan penulis dengan sebaik dan seoptimal mungkin dengan harapan dapat bermanfaat. Apabila masih terdapat kekurangan dan kesalahan, dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun untuk dijadikan landasan perbaikan yang berguna bagi pengembangan ilmu pengetahuan.

Bandung, Agustus 2019

Ade Ilma Rofifah

UCAPAN TERIMA KASIH

Rasa syukur dan bahagia penulis rasakan karena dapat menyelesaikan skripsi ini. Penyelesaian skripsi ini tentunya tidak terlepas dari bantuan dan dorongan oleh banyak pihak. Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang terdalem kepada pihak-pihak yang telah terlibat dalam membantu menyelesaikan skripsi ini, terutama kepada kedua orang tua Ibu Sri Mulyani dan Bapak Supriyo yang sudah banyak memberikan dorongan baik moral maupun materi sehingga penyelesaian skripsi ini dapat terlaksana dengan baik. Pada kesempatan ini pula penulis mengucapkan terima kasih kepada pihak-pihak yang telah memberikan kesempatan dan membantu dalam penyusunan skripsi ini khususnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Rd. Asep Kadarohman, M.Si. selaku Rektor Universitas Pendidikan Indonesia.
2. Bapak Prof. Dr. H. Agus Rahayu, M.P. selaku Dekan Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis Universitas Pendidikan Indonesia.
3. Bapak Dr. Lili Adi Wibowo, S.Pd., S.Sos., M.M. selaku Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis Universitas Pendidikan Indonesia.
4. Ibu Dr. Puspo Dewi Dirgantari S.Pd., M.M., M.T. selaku Ketua Program Studi Pendidikan Bisnis Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis Universitas Pendidikan Indonesia.
5. Bapak Drs. Bambang Widjajanta, M.M. selaku Ketua Tim Pengembangan Penulisan Skripsi Program Studi Pendidikan Bisnis Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis Universitas Pendidikan Indonesia
6. Bapak Dr. H. Hari Mulyadi, M.Si. selaku Dosen Pembimbing Akademik yang senantiasa memantau dan memberikan dorongan moral bagi penulis dalam menjalani perkuliahan dan menyelesaikan skripsi hingga saat ini.
7. Ibu Hj. Sumiyati, S.E., M.Si. selaku Dosen Pembimbing I Skripsi yang telah membimbing, mengarahkan serta memotivasi penulis dengan penuh kesabaran dalam menyusun skripsi ini, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik di waktu yang tepat.
8. Bapak Masharyono, A.P., S.Pd., M.M. selaku Dosen Pembimbing II Skripsi yang telah membimbing, mengarahkan serta memotivasi penulis dengan

banyak meluangkan waktunya yang begitu berharga, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik tanpa banyak hambatan berarti.

9. Segenap karyawan departemen keuangan OJK yang telah bersedia membantu penulis untuk memperoleh data dan informasi yang berkaitan dengan penelitian ini.
10. Bapak dan Ibu Dosen, karyawan beserta staf Program Studi Pendidikan Bisnis Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis Universitas Pendidikan Indonesia yang telah mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan serta membantu penulis dalam hal akademik dan hal-hal lainnya selama masa perkuliahan.
11. Sosok istimewa Karuna Lau yang senantiasa menemani, membantu, mendukung, mendengarkan keluhan dan memberikan motivasi kepada penulis dalam penyelesaian skripsi ini. Selalu membangkitkan kembali semangat berjuang penulis ketika merasa putus asa.
12. Sahabat seperjuangan dalam menyusun skripsi, Kirana Citra Destiyanti, Rizqi Muhammad Fauzi, dan Awaludin terimakasih atas motivasi dan bantuannya.
13. Teman selama perkuliahan yang selalu menemani, mendukung, dan mendengarkan keluhan penulis, Charina Ika Yulianti, Rury Nugraheni, Witri Aprilia, Ikhlas Mufti Nugraha, Makhrus Lu'ay, dan Egawa Mugni.
14. Seluruh teman-teman Pendidikan Bisnis 2015, yang tidak henti-hentinya berjuang bersama dan saling memotivasi, selama awal tahun perkuliahan hingga akhir kelulusan, semoga selalu menjadi angkatan yang terbaik.

Pihak-pihak lain yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini dan tidak bisa disebutkan satu persatu, terimakasih atas bantuannya semoga kebaikan yang diperbuat menjadi bekal yang kelak melancarkan segala urusan yang dihadapi.

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
UCAPAN TERIMA KASIH	iv
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR.....	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	7
1.3 Rumusan Masalah.....	8
1.4 Tujuan Penelitian	8
1.5 Kegunaan Penelitian	8
BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS	9
2.1 Kajian Pustaka	9
2.1.1 Konsep Kepemimpinan Transformasional	9
2.1.1.1 Konsep Kepemimpinan Transformasional dalam Perilaku Organisasi	9
2.1.1.2 Definisi Kepemimpinan Transformasional	13
2.1.1.3 Dimensi Kepemimpinan Transformasional	16
2.1.1.4 Karakteristik Kepemimpinan Transformasional	18
2.1.1.5 Prinsip-prinsip Kepemimpinan Transformasional	19
2.1.1.4 Model Kepemimpinan Transformasional	20
2.1.2 Konsep <i>Employee Voice</i> (EV)	24
2.1.2.1 <i>Employee Voice</i> (EV) dalam Perilaku Organisasi	24
2.1.2.2 Definisi <i>Employee Voice</i> (EV).....	26
2.1.2.3 Dimensi <i>Employee Voice</i> (EV)	27
2.1.2.4 Model <i>Employee Voice</i> (EV).....	29
2.1.2.5 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi <i>Employee Voice</i> (EV)	35
2.1.2.6 Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap <i>Employee Voice</i>	36
2.1.3 Penelitian Terdahulu.....	37
2.2 Kerangka Pemikiran	40
2.3 Hipotesis	44
BAB III OBJEK DAN METODE PENELITIAN	45
3.1 Objek Penelitian.....	45
3.2 Metode Penelitian	45
3.2.1 Jenis Penelitian dan Metode yang Digunakan.....	45
3.2.2 Operasional Variabel	46
3.2.3 Jenis dan Sumber Data	50

3.2.4	Populasi dan Sampel.....	51
3.2.4.1	Populasi	51
3.2.4.2	Sampel	52
3.2.5	Teknik Pengumpulan Data	53
3.2.6	Metode Konversi Data menjadi Skala Interval	54
3.2.7	Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas	55
3.2.7.1	Hasil Pengujian Validitas	55
3.2.7.2	Hasil Pengujian Reliabilitas.....	60
3.2.8	Teknik Analisis Data	61
3.2.8.1	Analisis Data Deskriptif	62
3.2.7.2	Analisis Data Verifikatif Menggunakan Regresi Linear Sederhana.....	64
3.2.7.3	Pengujian Hipotesis	69
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....		72
4.1	Hasil Penelitian	72
4.1.1	Profil Perusahaan.....	72
4.1.1.1	Identitas Perusahaan.....	72
4.1.1.2	Sejarah Perusahaan	72
4.1.1.3	Visi dan Misi Perusahaan	74
4.1.1.4	Makna Logo Perusahaan	74
4.1.2	Hasil Pengujian Deskriptif	75
4.1.2.1	Tanggapan Responden Terhadap Kepemimpinan Transformasional Departemen Keuangan OJK.....	75
4.1.2.2	Tanggapan Responden mengenai Dimensi <i>Idealized Influence</i> (Pengaruh Ideal).....	75
4.1.2.3	Tanggapan Responden mengenai <i>Inspirational Motivation</i> (Motivasi Inspiratif).....	78
4.1.2.4	Tanggapan Responden mengenai <i>Intellectual Stimulation</i> (Stimulasi Intelektual)	79
4.1.2.5	Tanggapan Responden mengenai <i>Individualized Consideration</i> (Pertimbangan Individu).....	81
4.1.2.6	Rekapitulasi Dimensi Kepemimpinan Transformasional Departemen Keuangan OJK.....	83
4.1.3	Tanggapan Responden Terhadap <i>Employee Voice</i> (EV) Departemen Keuangan OJK.....	85
4.1.3.1	Tanggapan Responden mengenai Dimensi Rekomendasi	86
4.1.3.2	Tanggapan Responden mengenai Dimensi Ide	87
4.1.3.3	Tanggapan Responden mengenai Dimensi Partisipasi.....	88
4.1.3.4	Tanggapan Responden mengenai Ekspresi yang Konstruktif.....	90
4.1.3.5	Tanggapan Responden mengenai Keterlibatan	91
4.1.3.6	Rekapitulasi Dimensi <i>Employee Voice</i> (EV) Departemen Keuangan OJK.....	92
4.1.4	Hasil Pengujian Verifikatif.....	94

4.1.4.1	Pengujian Hipotesis Analisis Peran Kepemimpinan Transformasional Terhadap <i>Employee Voice</i> (EV) Departemen Keuangan Otoritas Jasa Keuangan (OJK) Jakarta.....	94
4.1.4.2	Uji Asumsi Klasik Terhadap Model Regresi Linear Sederhana.....	95
4.1.4.3	Analisis Koefisien Determinasi	101
4.1.5	Uji Hipotesis Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap <i>Employee Voice</i> (EV) Karyawan Departemen Keuangan OJK.....	102
4.2	Pembahasan Hasil Penelitian	103
4.2.1	Pembahasan Gambaran Kepemimpinan Transformasional ..	103
4.2.2	Pembahasan Gambaran <i>Employee Voice</i> (EV)	104
4.2.3	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap <i>Employee Voice</i> (EV)	105
4.2.4	Implikasi Hasil Penelitian.....	106
4.2.4.1	Temuan Penelitian Bersifat Teoritis	106
4.2.4.2	Temuan Penelitian Bersifat Empirik	108
4.2.4.3	Implikasi Hasil Penelitian Analisis Peran Kepemimpinan Transformasional Terhadap <i>Employee Voice</i> (EV) Karyawan Departemen Keuangan Otoritas Jasa Keuangan (OJK) Jakarta Pada Program Studi Pendidikan Bisnis	108
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN		111
5.1	Kesimpulan	111
5.2	Saran	112
DAFTAR PUSTAKA		113
LAMPIRAN.....		122

DAFTAR TABEL

No. Tabel	Judul	Hal
1.1	Jumlah Presensi Rapat Karyawan Departemen Keuangan Otoritas Jasa Keuangan Tahun 2016 – 2018	3
1.2	Jumlah Saran Dari Karyawan Yang Masuk Melalui Kotak Saran Departemen Keuangan OJK Periode 2017 & 2018	4
2.1	Dimensi Pesan <i>Employee Voice</i>	29
2.2	Penelitian Terdahulu	38
3.1	Operasional Variabel	46
3.2	Jenis dan Sumber Data	51
3.3	Hasil Pengujian Validitas Kepemimpinan Transformasional	57
3.4	Hasil Pengujian Validitas <i>Employee Voice</i>	59
3.5	Hasil Pengujian Reliabilitas	59
3.6	Skor Alternatif Jawaban Positif Dan Negatif	61
3.7	Kriteria Penafsiran Hasil Perhitungan Responden	64
4.1	Tanggapan Karyawan Terhadap <i>Idealized Influence</i> (Pengaruh Ideal)	76
4.2	Tanggapan Karyawan Terhadap <i>Inspirational Motivation</i> (Motivasi Inspiratif)	77
4.3	Tanggapan Karyawan Terhadap <i>Intellectual Stimulation</i> (Stimulasi Intelektual)	78
4.4	Tanggapan Karyawan Terhadap <i>Individualized Consideration</i> (Pertimbangan Individu)	79
4.5	Rekapitulasi Dimensi Kepemimpinan Transformasional	80
4.6	Tanggapan Karyawan Terhadap Rekomendasi	82
4.7	Tanggapan Karyawan Terhadap Ide	83
4.8	Tanggapan Karyawan Terhadap Partisipasi	85
4.9	Tanggapan Karyawan Terhadap Ekspresi Yang Konstruktif	86
4.10	Tanggapan Karyawan Terhadap Keterlibatan	87
4.11	Rekapitulasi Dimensi <i>Employee Voice</i> (EV)	88
4.12	Uji Kolmogorov Smirnov	91
4.13	Uji Linearitas Kepemimpinan Transformasional Terhadap <i>Employee Voice</i>	92
4.14	Hasil Pengujian Titik Terpencil Kepemimpinan Transformasional Terhadap <i>Employee Voice</i>	94
4.15	Model Regresi Linear Sederhana Kepemimpinan Transformasional Terhadap <i>Employee Voice</i> (EV)	96
4.16	Koefisien Determinasi Dari Kepemimpinan Transformasional Terhadap <i>Employee Voice</i> (EV)	97
4.17	Nilai Signifikansi Uji t	98

DAFTAR GAMBAR

No. Gambar	Judul	Hal
2.1	<i>A Basic Organizational Behavior Model</i>	11
2.2	Model Kepemimpinan Transformasional	21
2.3	Model Proses Kepemimpinan Transformasional	22
2.4	Model Kepemimpinan	23
2.5	Kerangka Model <i>Employee Voice</i>	31
2.6	Model Tahapan <i>Employee Voice</i>	32
2.7	Model <i>Employee Voice</i> Morrison	33
2.8	Model Sistem <i>Employee Voice</i> Kaufman	35
2.9	<i>A Model Of Antecedents And Outcomes Of Employee Voice And Silence</i>	36
2.10	Kerangka Pemikiran Analisis Peran Kepemimpinan Transformasional Terhadap <i>Employee Voice</i>	43
2.11	Paradigma Penelitian Analisis Peran Kepemimpinan Transformasional Terhadap <i>Employee Voice</i>	44
3.1	Diagram Linearitas	67
4.3	Output Uji Normalitas	90
4.4	Diagram Pencar Kepemimpinan Transformasional Terhadap <i>Employee Voice</i>	93
4.5	Output Uji Titik Terpencil Kepemimpinan Transformasional Terhadap <i>Employee Voice</i>	94

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Armstrong, M. (2010). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice 11th edition (11th ed.)*. United Kingdom: Kogan Page Limited
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2014). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*, 1 online resource (880). <https://doi.org/10.1177/030913258901300105>
- Bass, M. B. (2006). *Transformational Leadership*.
- Hacker, S., & Roberts, T. (2004). *Transformational Leadership*.
- Hawkins, P. (2011). *Leadership Team Coaching*.
- Hermawan, A. (2015). *Penelitian Bisnis: Paradigma Kuantitatif*. Jakarta: Grasindo.
- Hirschman, A. (1978). Exit, Voice, and the State.
- Husaini, Usman. (2008). *Metodologi Penelitian Sosial*. Jakarta: Bumi Aksara
- Kousez, James. (2017). *The Leadership Challenge*.
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior*.
- Robbins, S. (2013). *Organizational Behavior. Zhurnal Eksperimental'noi i Teoreticheskoi Fiziki*. <https://doi.org/10.12737/4477>
- Robbins, S. P., & Judge, T.A (2008). *Perilaku Organisasi (12th edition)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sekaran, U. (2013) *Research Methods for Business*. Jakarta: Salemba Empat
- Siagian, D., Sugiarto. (2006). *Metode Statistika*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Singh, P. (n.d.). *Corporate Success and Transformational Leadership*.
- Sugiyono. (2002). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta
- Suharyadi & Purwanto. (2009). *Statistika untuk Ekonomi dan Keuangan Modern*. Jakarta: Salemba Empat

Jurnal

- Ahmad, F., Abbas, T., Latif, S., & Rasheed, A. (2014). Impact of Transformational Leadership on Employee Motivation in Telecommunication Sector. *Journal of Management Policies and Practices*, 2(2), 15. <https://doi.org/10.5958/0974-0945.2017.00011.5>
- Allen, M., & Tüselmann, H. (2009). All powerful voice? The need to include “exit”,

- “loyalty” and “neglect” in empirical studies too. *Employee Relations*, 31(5), 538–552. <https://doi.org/10.1108/01425450910979275>
- Anyango, C. (2015). Meaning and application of employee voice. *International Journal of Scientific Research and Innovative Technology*, 2(5), 10–16.
- Armstrong, M. (2009). *Handbook of Human Resource Management Practice*.
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2014). *Armstrong’s Handbook of Human Resource Management Practice*. 1 online resource (880). <https://doi.org/10.1177/030913258901300105>
- Bass, B. M. (1911). *From Transactional to Transformational Leadership: Learning to Share the Vision*. 19–32.
- Bass, B. M. (1999). Two Decades of Research and Development in Transformational Leadership. *Work and Organizational Psychology*, 8(1), 9–32.
- Bass, B. M., Avolio, B. J., & Binghamton, S.-. (1985). *Transformational Leadership and Organizational Culture*.
- Bass, M. B. (2006). *Transformational Leadership*.
- Bennett, T. (2010). Employee voice initiatives in the public sector: views from the workplace. *International Journal of Public Sector Management*, 23(5), 444–455. <https://doi.org/10.1108/09513551011058475>
- Botero, I. C., & Van Dyne, L. (2009). Employee Voice Behavior. *Management Communication Quarterly*, 23(1), 84–104. <https://doi.org/10.1177/0893318909335415>
- Cavazotte, F. (2013). *Transformational Leaders and Work Performance: The Mediating Roles of Identification and Self-efficacy*. (September 2012), 490–512.
- Cheng, J. W., & Chang, S. C. (n.d.). *Ethical leadership , work engagement , and voice behavior*. <https://doi.org/10.1108/IMDS-10-2013-0429>
- Chou, S. Y. (2014). *Employee Voice Behavior Revisited: Its Forms and Antecedents*. (2003), 1–32.
- Clark, Kim. Williams, J. (1992). *Employee Voice: A Human Resource Management Perspective*.
- Detert, J. R., & Burris, E. R. (2007). Leadership behavior and employee voice: Is

- the door really open? *Academy of Management Journal*, 50(4), 869–884.
<https://doi.org/10.5465/AMJ.2007.26279183>
- Detert, J. R., & Treviño, L. K. (2010). Speaking Up to Higher-Ups: How Supervisors and Skip-Level Leaders Influence Employee Voice. *Organization Science*, 21(1), 249–270. <https://doi.org/10.1287/orsc.1080.0405>
- Dimotakis, N., Lambert, L. S., & Park, H. M. (2014). Examining Follower Responses to Transformational Leadership from a Dynamic, Person-Environment Fit Perspective. *Academy of Management Executive*, (Study 2).
- Dundon, T., Wilkinson, A., Marchington, M., & Ackers, P. (2004). The meanings and purpose of employee voice. *International Journal of Human Resource Management*, 15(6), 1149–1170.
<https://doi.org/10.1080/095851904100016773359>
- Edmondson, A. C. (2003). Speaking up in the operating room: How team leaders promote learning in interdisciplinary action teams. *Journal of Management Studies*, 40(6), 1419–1452. <https://doi.org/10.1111/1467-6486.00386>
- Farndale, E., & Ruiten, J. Van. (2011). The Influence of Perceived Employee Voice on Organizational Commitment, an Exchange Perspective. *Phi Delta Kappan*, 80(2), 139–148. <https://doi.org/10.1002/hrm>
- Festus, A., & Ph, F. (2014). *The Impact of Communication on Workers ' Performance in Selected Organisations in Lagos State , Nigeria*. 19(8), 75–82.
- Francis, H., & Keegan, A. (2006). The changing face of HRM: In search of balance. In *Human Resource Management Journal* (Vol. 16).
<https://doi.org/10.1111/j.1748-8583.2006.00016.x>
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS19*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Goris, R., & Vaught, B. C. (2000). *Effects of Communication Direction on Job Performance and Satisfaction: A Moderated Regression Analysis*. 348–368.
- Hacker, S., & Roberts, T. (2004a). *Transformational Leadership: Creating Organizations of Meaning*. Retrieved from http://books.google.com/books?id=c_Bed--PyOAC&pgis=1
- Hacker, S., & Roberts, T. (2004b). *Transformational Leadership*.

- Harris, L. C., & Ogbonna, E. (2012). Forms of employee negative word-of-mouth: a study of front-line workers. *Employee Relations*, 35(1), 39–60. <https://doi.org/10.1108/01425451311279401>
- Hawkins, P. (2011). *Leadership Team Coaching*.
- Hellriegel, D., & Slocum, J. W. (2011). *Organizational Behavior by Hellriegel, Don, Slocum, John*.
- Hermawan, A. (2006). *Penelitian Bisnis: Paradigma Kuantitatif*. Jakarta: Grasindo.
- Hirschman, A. (1978). *Exit, Voice, and the State* (pp. 90–107). pp. 90–107.
- Holland, P., Teicher, J., & Donaghey, J. (2019). *Employee Voice at Work*. <https://doi.org/10.1007/978-981-13-2820-6>
- Ierhasy, S. T., Lr, P., & Parapat, G. (2014). *Pengaruh Komunikasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Pengawasan Sebagai Variabel Moderating pada PT Perusahaan Gas Negara (Persero) TBK SBU Distribusi Wilayah III Sumatera Bagian Utara*.
- Jing Zhou, & George, J. M. (2001). When job dissatisfaction action leads to creativity:encouraging the expression of voice. *Academy of Management Journal*, 44(4), 682--696. <https://doi.org/10.2307/3069410>
- Kark, R. B. S. (2013). The Dual Effect of Transformational Leadership: Priming Relational and Collective Selves and Further Effects on Followers. In *Monographs in Leadership and Management* (Vol. 5). [https://doi.org/10.1108/S1479-3571\(2013\)0000005010](https://doi.org/10.1108/S1479-3571(2013)0000005010)
- Kaufman, B. E. (2015). Theorising Determinants of Employee Voice: An Integrative Model Across Disciplines and Levels of Analysis. *Human Resource Management Journal*, 25(1), 19–40. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12056>
- Kiswanto, M. (2010). *Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Kaltim Pos Samarinda*. 6(1), 1429–1439.
- Koech, P. M., & Namusonge, P. G. S. (2012). *The Effect of Leadership Styles on Organizational Performance at State Corporations in Kenya*. 2(1), 1–12.
- Kulkarni, S. P. (2010). Sustaining the equality of employee voice: a dynamic capability. *International Journal of Organizational Analysis*, 18(4), 442–465. <https://doi.org/10.1108/19348831011081903>

- Langton, N., Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). Organizational Behaviour. In *Psychology and People: A Tutorial Text*. https://doi.org/10.1007/978-1-349-16909-2_19
- Liang, T. (2017). Transformational Leadership and Employee Voices in the Hospitality Industry. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 29(1), 374–392. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-07-2015-0364>
- Liu, W., Zhu, R., & Yang, Y. (2010). I warn you because I like you: Voice behavior, employee identifications, and transformational leadership. *Leadership Quarterly*, 21(1), 189–202. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2009.10.014>
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior*.
- Macintosh, R., Gorman, K. O., & Macintosh, R. (2015). *Research Methods for Business & Management*. (August). <https://doi.org/10.13140/RG.2.1.1419.3126>
- Malhotra, N. K. (2015). *essentials of arketing Research* (Global Edi). England: Pearson Education Limited.
- Maymand, M. M., Abdollahi, M., & Elhami, S. (2017). The Effect of Employee Voice on Work Engagement through Trust in Management. *Administrative Management, Education and Training (JAMET)*, 13(2), 135–142.
- Mazzei, A., & Ravazzani, S. (2011). Manager-employee communication during a crisis: the missing link. *Corporate Communications: An International Journal*, 16(3), 243–254. <https://doi.org/10.1108/13563281111156899>
- McShane, S. L., & Glinow, M. A. Von. (2015). *Organizational Behavior: Emerging Knowledge. Global Reality, Eighth Edition*.
- Morrison, Elizabeth W. (2014). Employee Voice and Silence. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1(1), 173–197. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-031413-091328>
- Morrison, Elizabeth Wolfe, & Milliken, F. J. (2000). Organizational Silence: A Barrier T O Change And Development In A Pluralistic World. *Academy Of Management*, 25(4), 706–725. <https://doi.org/10.5465/AMR.2000.3707697>
- Mowbray, P. K., Wilkinson, A., & Tse, H. H. M. (2015). *An Integrative Review of Employee Voice : Identifying a Common Conceptualization and Research Agenda*. 17, 382–400. <https://doi.org/10.1111/ijmr.12045>

- Mulyadi, M. (2011). Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif serta Pemikiran Dasar Menggabungkannya. *Jurnal Studi Komunikasi Dan Media*, 15(1), 127–138.
- Mustika. (2013). Analisis Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Komitmen Keorganisasian Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. BTPN TBK KCP Pasar Baru Merangin. *Dinamika Manajemen*, 1(3), 215–225.
- Nikolaou, I., Vakola, M., & Bourantas, D. (2008). Who speaks up at work? Dispositional influences on employees' voice behavior. *Personnel Review*, 37(6), 666–679. <https://doi.org/10.1108/00483480810906892>
- Priyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif* (Edisi Revi; T. Chandra, Ed.). Sidoarjo: Zifatama Publishing.
- Rachmawati, A. D., Siswhara, G., & Sukirman, O. (2015). *Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. 147–153.
- Rahmawati. Sumiyati. Masharyono. (2016). Leader Member Exchange Dan Kepribadian Untuk Meningkatkan Employee Voice Kopontren DT. *Strategic Jurnal Pendidikan Manajemen Bisnis*, 11(20), 38–44.
- Richard, B. (2014). The Effect of Motivation on Employees Performance: Empirical Evidence From the Brong Ahafo Education Directorate. *Management and Organization*.
- Riduwan. (2013). *Belajar Mudah Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Robbins, P. S. (2002). *Essentials Of Organizational Behavior*.
- Robbins, S. (2013). Organizational Behavior. In *Zhurnal Eksperimental'noi i Teoreticheskoi Fiziki*. <https://doi.org/10.12737/4477>
- Santosa, S. (2012). *Statistik Parametrik : Konsep dan Aplikasi dengan SPSS*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sanusi, A. (2013). *Metodologi Penelitian Bisnis* (cetakan ke). Jakarta: Salemba empat.
- Saunders, D. M., Sheppard, B. H., Knight, V., & Roth, J. (1992). Employee voice to supervisors. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 5(3), 241–259. <https://doi.org/10.1007/BF01385051>
- Sekaran, U. (2003). *Research Methods for Business: A Skill-Building Approach* (4th ed.). <https://doi.org/10.13140/RG.2.1.1419.3126>
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). Research Methods for Business. *Encyclopedia*

of Quality of Life and Well-Being Research, 3336–3336.
https://doi.org/10.1007/978-94-007-0753-5_102084

- Senen, S. H., & Triananda, N. (2016). The Employee Performance Influenced by Communication: a Study of BUMD in Indonesia. *Management and Organization*, 15, 596–598.
- Shalahuddin, Ag, S., & Pd, M. I. (2015). *Karakteristik Kepemimpinan Transformasional*. 44–53.
- Shih, H. (2017). *Team-member exchange , voice behavior , and creative work involvement*. <https://doi.org/10.1108/IJM-09-2015-0139>
- Singh, P., & Bhandarker, A. (1990). *Corporate Success and Transformational Leadership*. [https://doi.org/\[658.4092 sin\]](https://doi.org/[658.4092 sin])
- Sugiyono. (2002). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Syarif, H. M., Darul, S., & Sarolangun, U. (2011). Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Supervisi Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru. *Academy Of Management*, 26(1).
- Tangirala, S., & Ramanujam, R. (2012). Ask and you shall hear (but not always): Examining the relationship between manager consultation and employee voice. *Personnel Psychology*, 65(2), 251–282. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2012.01248.x>
- Timothy, Obiwuru. Andy, T. Okwu, Victoria, N. (2011). Effects of Leadership Style on Organizational Performance: A Survey of Selected Small Scale Enterprises in Ikosi-Ketu Council Development Area of Lagos State, Nigeria. *Australian Journal of Business Management Research*, 1(7), 100–111.
- Van Dyne, L., & LePine, J. A. (1998). Helping and voice extra role behavior: Evidence of construct and predictive Validity. *Academy of Management Journal*, 41(1), 108–119. <https://doi.org/10.2307/256902>
- Walumbwa, F. O., & Schaubroeck, J. (2009). Leader personality traits and employee voice behavior: Mediating roles of ethical leadership and work

group psychological safety. *Journal of Applied Psychology*, 94(5), 1275–1286.
<https://doi.org/10.1037/a0015848>

Wang, A., Hsieh, H., Tsai, C., & Cheng, B. (2011). Does Value Congruence Lead to Voice? Cooperative Voice and Cooperative Silence under Team and Differentiated Transformational Leadership. *Management and Organization*, 8(2), 341–370. <https://doi.org/10.1111/j.1740-8784.2011.00255.x>

Yin, L. W. (2013). *Inclusive Leadership and Employee Voice : Mediating Roles of Psychological Safety and Leader-member Exchange BY Human Resources Management Concentration An Honours Degree Project Submitted to the School of Business in Partial Fulfillment of the Graduation*. (April).

Yukl, G. (2012). Leadership in Organizations. In *Pearson* (Vol. 53).
<https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>

Zhang, M., Hu, M., Guo, L., Liu, W., Zhang, M., Hu, M., ... Liu, W. (2017). *Customer Power and Frontline Employee voice Behavior: Mediating Roles of Psychological Empowerment*. <https://doi.org/10.1108/JBIM-06-2016-0127>