

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Suatu Studi Pada Pegawai ASN RSUD Kab. Ciamis)

Apip Dadi¹, Nana Darna² Kasman³
¹²³ Fakultas Ekonomi, Universitas Galuh
nanadarna@yahoo.com

Abstrak

Berdasarkan identifikasi masalah, maka rumusan masalahnya adalah sebagai berikut: 1).Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai pada RSUD Kabupaten Ciamis?;2).Bagaimana pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai pada RSUD Kabupaten Ciamis?;3).Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai pada RSUD Kabupaten Ciamis?.Berdasarkan rumusan masalah, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui:;1).Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai pada RSUD Kabupaten Ciamis.;2).Pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai pada RSUD Kabupaten Ciamis.;3)Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai pada RSUD Kabupaten Ciamis. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif verifikatif dengan pendekatan kuantitatif yaitu hasil penelitian yang kemudian diolah dan dianalisis untuk diambil kesimpulannya. Sedangkan penggunaan analisis data yang digunakan adalah analisis koefisien korelasi, determinasi, regresi sederhana dan uji t dan uji F. Adapun hasil analisis data tersebut yaitu, diketahui koefisien korelasi antara variabel Tindakan Supervisidan Kemampuan terhadap Kinerja Karyawan yaitu sebesar 0,496. Berdasarkan tabel tingkat koefisien korelasi, angka 0,496 berada antara 0,40 – 0,599 yang artinya sedang. Sedangkan arah hubungan adalah positif karena nilai r positif, berarti semakin tinggi Kepemimpinan Transformasional dan Kemampuan maka semakin meningkatkan Kinerja Karyawan. Maka dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan Transformasional dan Kemampuan memiliki korelasi terhadap Kinerja Karyawan dengan tingkat korelasi sangat sedang. Dari perhitungan diatas maka dapat diketahui persamaan regresinya yaitu : $Y = 24,04 + 2,115 X_1 + 1,555 X_2$ Yang artinya apabila bobot X_1 bertambah 1 maka bobot Y akan mengalami kenaikan sebesar 2,115, begitu pula sebaliknya apabila X_2 bertambah 1 maka Y akan mengalami kenaikan sebesar 1,555. Berdasarkan perhitungan diatas maka dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan Transformasional dan Kemampuan terhadap Kinerja Karyawan mempunyai pengaruh sebesar 25% dan sisanya 75% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Dari perhitungan diatas dapat diketahui nilai F_{hitung} sebesar 9.952103 lebih besar dari F_{tabel} sebesar 3,23.

Kata Kunci :Gaya kepemimpinan transformasional, kemampuan dan Kinerja Pegawai .

Pendahuluan

Instansi berusaha mengembangkan kemampuan pegawainya dengan beragam usaha untuk mendukung keberhasilan mencapai tujuan instansi. Usaha yang dilakukan dalam mengembangkan kemampuan pegawai diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai sehingga instansi dapat mencapai tujuan akhirnya yakni *output* yang sesuai dengan tujuan instansi. Menurut Veithzal (2005:97) Kinerja pegawai diukur dengan menggunakan penilaian kinerja. Penilaian kinerja pegawai digunakan organisasi untuk mengetahui apakah aktivitas dan *output* yang dihasilkan sudah sesuai dengan tujuan organisasi. Penilaian tersebut digunakan untuk mengetahui sampai sejauh mana tujuan organisasi itu sudah dapat tercapai dalam kurun waktu atau periode yang sudah ditentukan oleh organisasi. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain gaya kepemimpinan transformasional dan kemampuan kerja. Dalam

teori jalur tujuan (*Path Goal Theory*) yang dikembangkan oleh House (1971:321) dalam Kreitner dan Kinicki (2005:313) menyatakan bahwa ‘Kepemimpinan transformasional mendorong kinerja pegawai yang lebih tinggi dengan cara memberikan kegiatan-kegiatan yang mempengaruhi bawahannya agar percaya bahwa hasil yang berharga bisa dicapai dengan usaha yang serius’. Kemudian menurut Robbins (1996) bahwa “Tingkat kinerja pegawai akan sangat tergantung pada faktor kemampuan pegawai itu sendiri seperti tingkat pendidikan, pengetahuan, pengalaman dimana dengan tingkat kemampuan yang semakin tinggi akan mempunyai kinerja semakin tinggi pula”.

Peran pimpinan dalam suatu instansi sangat menentukan dalam pencapaian tujuan instansi. Berbagai upaya dilakukan seorang pimpinan untuk mempengaruhi pegawai agar dapat melakukan pekerjaan sesuai dengan konsep yang telah ditentukan. Dengan meningkatkan kemampuan kerja pegawai pun akan meningkatkan kinerja pegawai, salah satu hal yang dilakukan instansi dalam meningkatkan kemampuan kerja pegawainya yaitu dengan pelatihan. Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kabupaten Ciamis merupakan salah satu instansi yang memperhatikan kinerja karyawannya. Peran kinerja pegawai pada RSUD Kabupaten Ciamis mempunyai pengaruh yang dominan dalam proses pencapaian instansi, dengan gaya kepemimpinan transformasional yang tepat, kemampuan kerja yang baik, keterampilan kerja yang baik dan tepat dalam mengambil keputusan akan meningkatkan produktivitas dan kinerja instansi. Berdasarkan hasil observasi, diketahui bahwa kinerja pegawai ASN pada RSUD Kabupaten Ciamis belum optimal, hal ini dapat diketahui dari pencapaian kinerja pegawai pada tabel 1.1. sebagai berikut:

Tabel 1.1
Penilaian Kinerja ASN (Aparatur Sipil Negara) pada RSUD Kabupaten Ciamis Tahun 2019

Keterangan	Penilaian (Pegawai)					
	Target Capaian Sasaran Kerja Pegawai (SKP)	Realita Capaian Sasaran Kerja Pegawai (SKP)	Target Nilai Perilaku Kerja Pegawai	Realita Nilai Perilaku Kerja Pegawai	Target Nilai Kinerja Kerja Pegawai	Realita Nilai Kinerja Kerja Pegawai
Sangat Baik	362 pegawai	-	362 pegawai	-	362 pegawai	-
Baik	-	362 pegawai	-	341 pegawai	-	348 pegawai

Cukup	-	-	-	21 pegawai	-	14 pegawai
Kurang	-	-	-	-	-	-
Buruk	-	-	-	-	-	-
Jumlah	362 pegawai					

Sumber: RSUD Kabupaten Ciamis 2019

Berdasarkan tabel 1.1 dapat diketahui bahwa kinerja ASN RSUD Kabupaten Ciamis belum optimal, masih ada ASN yang bekerja di RSUD Kabupaten Ciamis yang mencapai nilai prestasi kerja dengan perdikat cukup baik dan tidak memenuhi apa yang sudah ditargetkan oleh instansi. Kinerja pegawai yang belum optimal ini disebabkan karena masih ada pegawai yang tidak mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan sehingga kualitas kerja menjadi menurun, masih ada pegawai yang tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya, masih ada pegawai yang kurang mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan akurat dan masih terdapat kesalahan, masih kurangnya kesadaran akan kewajiban pegawai untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan instansi, pegawai merasa pimpinannya kurang memberikan motivasi kepada pegawai, kurangnya stimulasi intelektual dari pimpinan yaitu berupa proses meningkatkan pemahaman dan merangsang timbulnya cara pandang baru dalam melihat permasalahan, berpikir, dan berimajinasi, serta dalam menetapkan nilai-nilai kepercayaan, pimpinan kurang memberikan perhatian secara individual kepada pegawai, kemampuan kerja pegawai masih belum optimal karena kurangnya pelatihan dan pendidikan, kesanggupan kerja pegawai, pegawai dan masa kerja pegawai, sebagian pegawai tidak memiliki pengalaman dalam bidangnya sehingga keterampilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan masih kurang, dan penurunan kinerja karyawan diindikasikan dari karyawan yang merasa jenuh dengan pekerjaannya dan merasa jam istirahat kurang.

Penelitian dilakukan pada RSUD Kabupaten Ciamis khususnya di instalasi bedah sentral. Berdasarkan uraian pada latar belakang penelitian penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada RSUD Kabupaten Ciamis)”**. Dari fenomena yang terjadi diatas dapat dirumuskan masalah sebagai berikut: Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai pada RSUD Kabupaten Ciamis? Bagaimana pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai pada RSUD Kabupaten Ciamis? Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai pada RSUD Kabupaten Ciamis?

Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian adalah metode deskriptif verifikatif dengan pendekatan kuantitatif yaitu hasil penelitian yang kemudian diolah dan dianalisis untuk diambil kesimpulannya. Sedangkan populasi dan sampel dalam penelitian Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai ASN pada RSUD Ciamis yang berjumlah 362 orang. Sampel digunakan dalam penelitian apabila populasinya terlalu besar. Sampel diambil harus dapat mewakili populasi penelitian, sehingga dalam menggeneralisasikan hasil penelitian dapat berlaku bagi populasi. Dalam penelitian ini penulis mempersempit populasi yaitu jumlah seluruh anggota sebanyak 362 pegawai ASN RSUD Kab. Ciamis dengan menghitung ukuran sampel yang dilakukan dengan menggunakan teknik Slovin menurut Sugiyono (2010: 87). Adapun pengambilan sampel ini menggunakan rumus Slovin karena dalam penarikan sampel, jumlahnya harus *representative* agar hasil penelitian dapat digeneralisasikan dan perhitungannya pun tidak memerlukan tabel jumlah sampel, namun dapat dilakukan dengan rumus dan perhitungan sederhana. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 64 responden. Menurut Sugiyono (2001:57), bahwa sampel yang diambil berdasarkan teknik *probability sampling; simple random sampling*, dimana peneliti memberikan peluang yang sama bagi setiap anggota populasi (pegawai) untuk dipilih menjadi sampel yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu sendiri.

Pembahasan

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan

Kepemimpinan Transformasional adalah Seseorang pemimpin yang menguasai situasi dengan menyampaikan visi yang jelas tentang tujuan kelompok, bergairah dalam pekerjaan dan kemampuan untuk membuat anggota kelompok merasa diisi ulang dan berenergi. Kendra (2013: 33). Berdasarkan penelitian yang dilakukan di RSUD Kabupaten Ciamis ada beberapa analisis yang dilakukan oleh peneliti, yaitu diantaranya koefisien korelasi sederhana, koefisien determinasi dan analisis uji signifikansi (uji t). Dari perhitungan diatas dapat diketahui hasil koefisien korelasi antara variabel Kepemimpinan Transformasional dengan variabel Kinerja Karyawan adalah sebesar 0,581. Itu artinya terdapat korelasi positif antara Kepemimpinan Transformasional dengan variabel Kinerja Karyawan. Sedangkan arah hubungan adalah positif karena nilai r positif, berarti semakin tinggi Kepemimpinan Transformasional maka semakin meningkatkan Kinerja Karyawan. Hubungan tersebut dapat ditunjukkan oleh tabel korelasi

diatas yang mana nilai 0,581 berada di antara interval 0,40 – 0,599. Maka dapat disimpulkan hubungan antara Kepemimpinan Transformasional dengan variabel Kinerja Karyawan dinyatakan memiliki tingkat korelasi yang sedang. Dari hasil perhitungan diatas maka dapat diketahui bahwa Kepemimpinan Transformasional mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan sebesar 34% sedangkan sisanya 66% merupakan faktor lain yang tidak diteliti. Korelasi dapat dikatakan signifikan apabila $t_{hitung} >$ dari t_{tabel} . Dari hasil diatas dapat diketahui bahwa $t_{hitung} >$ t_{tabel} yaitu dengan hasil $6.9024 > 1,2199$. Maka dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan Transformasional mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang menyatakan Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan adalah penelitian yang dilakukan oleh Reinhard Efraim Murbijanto, (2013) Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan di PT Alfaria Jaya. Kepemimpinan Transformasional memberikan pengaruh sebesar 44,2% terhadap kepuasan kerja karyawan, sementara sisanya 55,8% merupakan pengaruh faktor-faktor lain diluar karakteristik seperti variabel

Pengaruh Kemampuan Terhadap Kinerja Karyawan pada RSUD Kabupaten Ciamis

Kemampuan kerja adalah “suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Hasibuan (2005:94). Berdasarkan penelitian yang dilakukan di RSUD Kabupaten Ciamis ada beberapa analisis yang dilakukan oleh peneliti, yaitu diantaranya koefisien korelasi sederhana, koefisien determinasi dan analisis uji signifikansi (uji t). Dari perhitungan diatas dapat diketahui hasil koefisien korelasi antara variabel Kemampuan dengan variabel Kinerja Karyawan adalah sebesar 0,568. Itu artinya terdapat korelasi positif antara Kemampuan dengan variabel Kinerja Karyawan. Sedangkan arah hubungan adalah positif karena nilai r positif, berarti semakin tinggi Kemampuan maka semakin meningkatkan Kinerja Karyawan. Hubungan tersebut dapat ditunjukkan oleh tabel korelasi diatas yang mana nilai 0,568 berada di antara interval 0,40 – 0,599. Maka dapat disimpulkan hubungan antara Kemampuan dengan variabel Kinerja Karyawan dinyatakan memiliki tingkat korelasi yang sedang. Dari hasil perhitungan diatas maka dapat diketahui bahwa Kemampuan mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan sebesar 32% sedangkan sisanya 68% merupakan faktor lain yang tidak diteliti seperti variabel etika kerja. Korelasi dapat dikatakan signifikan apabila $t_{hitung} >$ dari t_{tabel} . Dari hasil diatas dapat diketahui bahwa $t_{hitung} >$ t_{tabel} yaitu dengan hasil $6.59922 > 1,683$. Maka dapat disimpulkan bahwa Kemampuan

mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan . Hal tersebut sejalan dengan Yusniar Lubis (2012) **Pengaruh Kemampuan terhadap Kepuasan dan Kinerja Karyawan** . Terdapat pengaruh signifikan Kemampuan terhadap kepuasan. Hal tersebut sejalan dengan Yusniar Lubis (2012) **Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Iklim Organisasi terhadap Kinerja** pegawai. Terdapat pengaruh signifikan secara bersamaan karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, dan iklim organisasi terhadap **Kinerja** pegawai. Terdapat pengaruh signifikan kepuasan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kemampuan Terhadap Kinerja Karyawan

Kepemimpinan Transformasional adalah Seseorang pemimpin yang menguasai situasi dengan menyampaikan visi yang jelas tentang tujuan kelompok, bergairah dalam pekerjaan dan kemampuan untuk membuat anggota kelompok merasa diisi ulang dan berenergi. Kendra (2013: 33). Kemampuan kerja adalah “suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Hasibuan (2005:94). Kinerja yaitu hasil seseorang secara keseluruhan dalam beberapa periode tertentu didalam melaksanakan tugas, hal tersebut di lakukan seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Veithzal (2005:97). Berdasarkan penelitian yang dilakukan di RSUD Kabupaten Ciamis ada beberapa analisis yang dilakukan oleh peneliti, yaitu diantaranya koefisien korelasi berganda, analisis regresi linier berganda, koefisien determinasi dan analisis uji signfikansi (uji F).

Adapun hasil analisis data tersebut yaitu, diketahui koefisien korelasi antara variabel Tindakan Supervisidan Kemampuan terhadap Kinerja Karyawan yaitu sebesar 0,496. Berdasarkan tabel tingkat koefisien korelasi, angka 0,496 berada antara 0,40 – 0,599 yang artinya sedang. Sedangkan arah hubungan adalah positif karena nilai r positif, berarti semakin tinggi Kepemimpinan Transformasional dan Kemampuan maka semakin meningkatkan Kinerja Karyawan . Maka dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan Transformasional dan Kemampuan memiliki korelasi terhadap Kinerja Karyawan dengan tingkat korelasi sangat sedang. Dari perhitungan diatas maka dapat diketahui persamaan regresinya yaitu : $Y = 24,04 + 2,115 X_1 + 1,555 X_2$ Yang artinya apabila bobot X_1 bertambah 1 maka bobot Y akan mengalami kenaikan sbesar 2,115, begitu pula sebaliknya apabila X_2 bertambah 1 maka Y akan mengalami kenaikan sebesar 1,555. Berdasarkan perhitungan diatas maka dapat disimpulkan bahwa

Kepemimpinan Transformasional dan Kemampuan terhadap Kinerja Karyawan mempunyai pengaruh sebesar 25% dan sisanya 75% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Dari perhitungan diatas dapat diketahui nilai F_{hitung} sebesar 9.952103 lebih besar dari F_{tabel} sebesar 3,23. Yang artinya Kepemimpinan Transformasional dan Kemampuan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan . Dengan taraf nyata 0,05 yang berarti kita mempercayai 95% bahwa Kepemimpinan Transformasional dan Kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada RSUD Kabupaten Ciamis. Dan hipotesis yang diajukan dapat diterima dan teruji kebenarannya

Kesimpulan

Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada RSUD Kabupaten Ciamis . Hal ini ditunjukkan dengan hubungan yang sedang, semakin baik Kepemimpinan Transformasional pegawai maka semakin baik pula Kinerja Karyawan pada RSUD Kabupaten Ciamis. Kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada RSUD Kabupaten Ciamis . Hal ini ditunjukkan dengan hubungan sedang, semakin baik Kemampuan maka semakin baik pula Kinerja Karyawan pada RSUD Kabupaten Ciamis. Kepemimpinan Transformasional dan Kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada RSUD Kabupaten Ciamis . Hal ini ditunjukkan dengan hubungan yang sedang, semakin baik Kepemimpinan Transformasional dan Kemampuan maka semakin baik pula Kinerja Karyawan pada RSUD Kabupaten Ciamis .

Daftar Pustaka

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara ,2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung. PT, Remaja Rosdakarya.
- _____. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Refika Aditama.
- _____, 2013, **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Alfiyanti, D., Hartiti, T., dan Samiasih, A., 2007, Pengaruh Terapi Bermain Terhadap Tingkat Kecemasan Anak Usia Prasekolah Selama Tindakan Keperawatan di Ruang Lukman Rumah Sakit Roemani Semarang, *Jurnal Keperawatan.*, 1(1):35-44.

- Angelo, Kinichi, Robert Kreitner, *Perilaku Organisasi (Organization Behavior)*, Jakarta : Salemba Empat, 2005.
- Arikunto, Suharsimi. 2007. *Manajemen Penelitian Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Prakti*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ashar Sunyoto Munandar (2008). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Penerbit Universitas Indonesia (UI-Press).
- Bass, B. M.,1997, "Does the Transactional-Transformational Leadership Paradigm Transcend Organizational and National Boundaries?", *Journal American Psychologist*, 52: 130-139.
- Bass, B.M., B.J. Avolio, D.I. Jung & Y. Berson. (2003). Predicting unit performance by assessing transformational and transactional leadership. *Journal of Applied Psychology*. Vol. 88, No. 2, pp. 207-218.
- Depkes RI. 2006. *Pedoman Penyelenggaraan dan Prosedur Rekam Medis Rumah Sakit di Indonesia*. Jakarta: Depkes RI.
- Depkes RI, 2009. **Sistem Kesehatan Nasional**. Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Gibson, James. L., Jhon M, 1995. *Organisasi dan Manajemen*, Edisi ke empat, Jakarta : Erlangga,
- _____, Ivancevich dan James H., Donnelly, Jr., 2008, *Organisasi dan Manajemen: Perilaku, Struktur, dan proses*, terjemahan oleh Joerban Wahid, Erlangga, Jakarta.
- Griffin, 2004. *Komitmen Organisasi*, Terjemahan, Jakarta : Erlangga.
- Hamzah, dan Mohamad, Nurdin. 2012. *Belajar Dengan Pendekatan PAILKEM: Pembelajaran Aktif, Inovatif, Lingkungan, Kreatif, Efektif, Menerik*. Jakarta. PT Bumi Aksara.
- Handoko, T. Hani. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Hasibuan, Malayu, S.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara.
- _____. 2009. *Manajemen : dasar, Pengertian, dan Masalah* Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara.
- _____, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.

- Humphreys, J.H. 2002. Transformational Leader Behavior, Proximity and Successful Services Marketing. *Journal of Services Marketing*, Vol. 16, No. 6, pp. 487-502.
- Husaini, Usman.2009. *Metodologi Penelitian Sosial*.Jakarta : Bumi Aksara.
- Irma Nilasari dan Sri Wiludjeng, 2006. Pengantar Bisnis. Edisi Pertama. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Kartini Kartono. 2011. *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Jakarta: PT. Rajawaligrafindo Persada.
- Kendra Cherry (2013). What Is Transformational Leadership? How Transformational Leadership Inspire About.com Guide, Retrieved Feb 5 2017.
- Kholis, S dan B. Sarwono. 2013. *Ayam Elba Kampung Petelur Super*. Penebar Swadaya, Jakarta.
- Margono. 2010. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Moenir, H.AS, *Manajemen Pelayanan Umum Di Indonesia*, Bumi Aksara. Jakarta 2008.
- Riduwan, Sunarto. (2011). *Pengantar Statistika Untuk Penelitian Pendidikan, Sosial, Ekonomi, Komunikasi, dan Bisnis*. Cetakan Ke-4 Bandung: Alfabeta.
- Robbins, Stephen P. dan Coulter, Mary. 2010. *Manajemen Edisi Kesepuluh*. Jakarta: penerbit Erlangga.
- Safroni, Ladzi. 2012. *Manajemen dan Reformasi Pelayanan Publik dalam Konteks Birokrasi Indonesia*. Surabaya : Aditya Media Publishing
- Sarros, J.C. & J.C. Santora (2001), “*The transformational-transactional leadership model in practice*, *Leadership & Organization Deveelopment Journal*, Vol. 22, No. 8.
- Sedarmayanti, 2010, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja* , cetakan kedua, penerbit: Mandar Maju. Bandung.
- Septi Winarsih, Atik & Ratminto. 2012. *Manajemen Pelayanan*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Sinamo, Jansen. (2011). *8 Etos Kerja Profesional*. Jakarta: Institut Dharma Mahardika.
- Sondang P. Siagian, 2013, “ *Manajemen Sumber Daya Manusia* ” , , Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2004. *Metode Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2007, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung : Alfabeta.
- _____. 2009, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung : Alfabeta.
- _____. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

- _____. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- _____. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- _____, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Suwatno dan Donni Juni Priansa. 2011. *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Tangkilisan, Hessel N.S. 2005. *Manajemen Publik*. Jakarta: PT. Grasindo
- Veithzal Rivai., 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT.Rajagrafindo Persada.
- _____, 2004, “manajemen Sumber daya Manusia untuk Perusahaan, Cetakan Pertama, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada.
- _____, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*, Edisi 1, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- _____, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*, Edisi 1, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Parsada.
- Yoder, Dale. (1962). *Personal Principles and Policies*, Printice Hall Inc, MaruzenCompany Ltd, Second Edition