

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA PNS KABUPATEN BANYUMAS

THE INFLUENCE OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE WITH WORK MOTIVATION AS A VARIABLE MEDIATION ON CIVIL SERVANT AT BANYUMAS REGENCY

Adi Indrayanto

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jenderal Soedirman

Jl. Prof. Dr. H. R. Boenyamin No.708 Purwokerto

e-mail: adiindrayanto@gmail.com

(Diterima 8 Oktober 2018, Direvisi 5 November 2018, Disetujui 27 November 2018)

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi pada Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Banyumas. Metode yang digunakan adalah survei dengan jumlah responden yang diambil dalam penelitian ini adalah 140 responden. Analisis yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, regresi linier berganda, uji sobel, dan pengujian hipotesis. Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data menggunakan Multiple Linear Regression menunjukkan bahwa Kepemimpinan Transformasional Mempengaruhi Kinerja Pegawai. Disiplin Kerja Mempengaruhi Kinerja Pegawai. Motivasi Kerja Mempengaruhi Kinerja Pegawai. Motivasi Kerja memediasi Kepemimpinan Transformasional pada Kinerja Pegawai. Motivasi Kerja memediasi disiplin Kerja pada Kinerja Pegawai. Pelaksanaan kepemimpinan transformasional dapat dilakukan di antara para pemimpin yang mencurahkan perhatian mereka terhadap masalah-masalah yang dihadapi oleh bawahan memahami kebutuhan dan keinginan pegawai terkait dengan pengembangan keterampilan, keterampilan dan jenjang karir dengan mendorong mereka untuk terus bekerja secara profesional dan raih prestasi setinggi mungkin. Motivasi yang meningkat dapat dilakukan dengan memberikan kesempatan seluas-luasnya bagi pegawai untuk mengembangkan potensi mereka.

Kata kunci: kepemimpinan transformasional, disiplin kerja, kinerja pegawai, motivasi kerja, banyumas

Abstract

The purpose of this study is to know and analyze the influence of transformational leadership and work discipline on employee performance with work motivation as an intervening variable on Civil servant at Banyumas Regency. The method used is a survey with the number of respondents taken in this study were 140 respondents. The analysis employed included validity test, reliability test, multiple linear regression, test sobel, and hypothesis testing. Based on the results of research and data analysis using Multiple Linear Regression shows that Transformational Leadership Affect Employee Performance. Work Discipline Affect Employee Performance. Work Motivation Affect Employee Performance. Work Motivation mediates Transformational Leadership on Employee Performance. Work Motivation mediates Employment discipline on Employee Performance. The implementation of transformational leadership can be done amongst the leaders who devote their attention to the problems faced by subordinates understand the needs and desires of employees related to the development of skills, skills and career ladder by encouraging them to continue to work professionally and reach achievement as high as possible. Increased motivation can be done by providing the widest opportunity for employees to develop their potential.

Keywords: transformational leadership, work discipline, employee performance, work motivation, banyumas

PENDAHULUAN

Menurut Handoko (2001), manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian suatu perusahaan yang harus mampu membangun

dan meningkatkan kinerja di lingkungannya. Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai kinerja perusahaan dengan baik dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya adalah faktor sumberdaya manusia (SDM) yang dimiliki oleh perusahaan tersebut.

Faktor ini menjadi sangat penting bagi perusahaan karena merupakan pelaku dari keseluruhan kegiatan manajemen mulai dari tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumber daya lainnya untuk menghasilkan kinerja yang baik.

Menurut Mangkunegara (2007), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dihasilkan oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja bukan merupakan hasil yang dapat diukur pada saat pekerjaan diselesaikan melainkan hasil evaluasi dari suatu pekerjaan masa lalu dalam periode tertentu. Menurut Gibson *et al* (2010), menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah variabel individu, variabel psikologis, maupun variabel organisasi, meliputi: variabel individu, yaitu seperti kemampuan, keterampilan fisik dan mental, dan latar belakang. Variabel Psikologis yaitu seperti persepsi, sikap, kepribadian, belajar dan motivasi. Variabel Organisasi yaitu seperti sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur, desain pekerjaan. Terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja, diantaranya kepemimpinan transformasional. Menurut Tricahyono (2014), kepemimpinan transformasional didefinisikan sebagai hubungan antara pemimpin dan bawahan yang sangat dekat sehingga menimbulkan ikatan emosi dan kedekatan yang sangat lain, bawahan merasa hormat serta percaya pada pemimpinnya dan termotivasi untuk bekerja lebih dari yang sebenarnya. Menurut Robbins (2010) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan transformasional adalah sebagai berikut: kharisma, motivasi inspiratif, stimulasi intelektual, perhatian yang individual.

Faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu disiplin kerja. Apabila pegawai paham dan mentaati mengenai peraturan, prosedur, dan kebijakan yang berlaku di organisasi bisa dikatakan pegawai disiplin. Menurut Hasibuan (2007), disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan

norma-norma sosial yang berlaku. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan dalam mencapai hasil yang optimal. Menurut Hasibuan (2008) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah sebagai berikut: tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, pengawasan melekat, sanksi hukum, ketegasan, hubungan manusia.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi. Dengan adanya motivasi, pegawai diharapkan mendapatkan pencapaian kinerja yang lebih baik. Motivasi menurut Innayatullah (2013) adalah kekuatan atau energi seseorang yang dapat menimbulkan tingkat persistensi dan antusiasme dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik yang bersumber dari dalam diri sendiri (motivasi instrinsik) maupun dari luar individu (motivasi ekstrinsik).

Menurut Hasibuan (2007) motivasi merupakan kemampuan untuk berjuang atau berusaha ketingkat yang lebih tinggi menuju tercapainya tujuan organisasi dengan syarat tidak mengabaikan kemampuan untuk memperoleh kepuasan dalam pemenuhan kebutuhan-kebutuhan pribadi. Menurut Swasto (2011), motivasi dan kemampuan yang dimiliki seseorang merupakan faktor pembentuk utamanya. Prestasi kerja individu merupakan perpaduan antara kemampuan dan motivasi dalam pelaksanaan tugas pekerjaan. Walaupun kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugas cukup baik namun tidak didukung oleh motivasi kerja yang baik, maka pelaksanaan tugas pekerjaan tidak akan dapat diselesaikan dengan baik. Efektivitas penyelesaian tugas tersebut bergantung pada efektivitas kepemimpinan yang diterapkan pimpinan perusahaan.

Menurut Gomes (1995) faktor-faktor yang mempengaruhi pemberian motivasi adalah sebagai berikut: faktor individual meliputi kebutuhan, tujuan, sikap, dan kemampuan. Beberapa faktor yang berasal dari organisasi meliputi pembayaran atau gaji, keamanan pekerjaan, pengawasan, pujian dan pekerjaan itu sendiri.

Keberhasilan suatu usaha dan menjadikannya sebagai organisasi yang maju,

akan tergantung dari pada unsur manusia di dalamnya, karena kontribusi sumber daya manusia sangatlah besar, melampaui peran yang diberikan oleh sumber-sumber lainnya. Semakin besar perusahaan, maka masalah sumber daya manusia juga semakin besar dan kompleks sehingga diperlukan manajemen sumber daya manusia untuk mengelola perusahaan tersebut. Sehingga perusahaan harus memperhatikan kinerja pegawai agar pegawai selalu berusaha meningkatkan kinerjanya.

Jumlah Pegawai Negeri Sipil (PNS) Pemerintah Kabupaten Banyumas berdasarkan data di Badan Kepegawaian Daerah (BKD) sampai dengan Juni 2017 adalah 13.586 pegawai yang terdiri dari 13.344 pegawai PNS dan 242 pegawai CPNS. Pengelolaan PNS yang dilakukan pemerintah kabupaten Banyumas tentunya harus dilakukan dengan baik dengan menggunakan konsep dan pilihan strategi yang tepat. Salah satu cara meningkatkan kinerja PNS sebagai anggota organisasi adalah dengan cara memperhatikan gaya kepemimpinan yang tepat serta pengelolaan disiplin yang baik sehingga mampu mendorong motivasi PNS yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja pegawai. Berdasarkan kondisi tersebut, maka perlu dilakukan pengujian sejauh mana model kepemimpinan transformasional dan model pengembangan disiplin pegawai dalam meningkatkan motivasi PNS yang diharapkan mampu mendorong kinerja di Kabupaten Banyumas dengan menggunakan sampel yang memadai.

Berdasarkan gambaran mengenai teori dan fenomena yang telah diuraikan sebelumnya maka dapat diajukan hipotesis sebagai berikut:

- H_1 Motivasi kerja memediasi pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja
- H_2 Motivasi kerja memediasi pengaruh disiplin terhadap kinerja

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode survey, yaitu metode yang bertujuan untuk mengumpulkan data sejumlah

besar variable melalui kuesioner. Untuk memperoleh gambaran informasi dari PNS maka digunakan beberapa instrumen pertanyaan menurut Robbins (2010) sebagai berikut: Kepemimpinan Transformasional diukur dengan indikator: Kharisma, Motivasi inspiratif, Stimulasi intelektual, dan Perhatian yang individual. Disiplin menurut Siswanto (2005) diukur dengan indikator: Frekuensi Kehadiran, Tingkat Kewaspadaan, Ketaatan Pada Standar Kerja, dan Ketaatan Pada Peraturan Kerja. Motivasi menurut Robbins (2006) diukur dengan indikator Teori Maslow, Psikologis, Keselamatan Sosial, Harga Diri atau Pengakuan dan Aktualisasi Diri. Sementara itu Kinerja menurut Mangkunegara (2002) diukur dengan indikator: Kualitas, Kuantitas, Pelaksanaan Tugas, dan Tanggung jawab.

Sampel pada penelitian ini adalah PNS di wilayah kabupaten Banyumas yang terdiri dari berbagai instansi yang disebar secara random dengan target sampling rate return 50% dari 250 kuesioner. Total sample terkumpul adalah 140 kuesioner lengkap yang artinya sampling rate return sebesar 56%. Data yang terkumpul dianalisis menurut Baron dan Kenny (1986) dengan menggunakan regresi berganda dengan sobel test sebagai alat uji hubungan mediasi antar variabel.

PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini, digunakan analisis Regresi Berganda dengan dua kali hitung untuk menguji apakah variabel mediasi berpengaruh secara signifikan memediasi variabel independen dan dependen atau tidak. Regresi pertama dilakukan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, serta regresi kedua dilakukan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja serta variabel motivasi sebagai mediator terhadap kinerja pegawai. Hasil perhitungan data dapat dilihat serta tertera pada tabel dibawah ini:

Tabel 1. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja, Motivasi sebagai Mediator

	Variabel Independen	Variabel Dependen	Koefisien	t	Simpulan
1	Transformational leadership	Motivasi	0.364	4.089**	Signifikan
2	Motivasi	Kinerja	0.266	3.152**	Signifikan
3	Transformational leadership	Kinerja	0.263	3.045**	Signifikan
	Motivasi		0.244	2.821**	Signifikan

Notes: ** $p < 0.01$

Sobel test statistic motivasi sebagai mediator pengaruh kepemimpinan transformational pada kinerja = 2.496 ($p < 0.05$).

Hipotesis dalam penelitian ini diuji dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda itu sendiri digunakan untuk memperlihatkan besarnya pengaruh variabel kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja dan motivasi kerja baik secara parsial maupun secara bersama-sama terhadap kinerja. Nilai koefisien regresi pengaruh variabel kepemimpinan transformasional terhadap motivasi sebesar 0,364. Nilai koefisien regresi yang bernilai positif tersebut mempunyai arti bahwa variabel kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, atau semakin baik kepemimpinan transformasional maka kinerja pegawai semakin meningkat dengan asumsi variabel lain tetap.

Nilai koefisien regresi pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja sebesar 0,266. Nilai koefisien regresi yang bernilai positif tersebut mempunyai arti bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja, atau semakin baik motivasi maka kinerja pegawai akan meningkat.

kepemimpinan transformasional terhadap kinerja menurun menjadi sebesar 0,263. Hasil tersebut menunjukkan bahwa pengaruh variabel kepemimpinan transformasional terhadap kinerja di mediasi secara parsial oleh motivasi kerja. Hal ini dibuktikan dengan uji test sobel yang menunjukkan bahwa nilai test sobel statistik sebesar 2.496 ($p < 0.05$) yang berarti uji mediasi terbukti, sehingga hipotesis 1 diterima.

Tabel 2. Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja, Motivasi sebagai Mediator

	Variabel Independen	Variabel Dependen	Koefisien	t	Simpulan
1	Disiplin kerja	Motivasi	0.271	3.218**	Signifikan
2	Motivasi	Kinerja	0.266	3.152**	Signifikan
3	Disiplin kerja	Kinerja	0.022	1.045	Tidak Signifikan
	Motivasi		0.265	3.112**	Signifikan

Notes: ** $p < 0.01$

Sobel test statistic motivasi sebagai mediator pengaruh disiplin kerja pada kinerja = 2.251 ($p < 0.05$).

Nilai koefisien regresi pengaruh variabel disiplin kerja terhadap motivasi sebesar 0,271. Nilai koefisien regresi yang bernilai positif tersebut mempunyai arti bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, atau semakin baik disiplin kerja maka kinerja

pegawai semakin meningkat dengan asumsi variabel lain tetap.

Nilai koefisien regresi pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja sebesar 0,266. Nilai koefisien regresi yang bernilai positif tersebut mempunyai arti bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap

kinerja, atau semakin baik motivasi maka kinerja pegawai akan meningkat.

Nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja terhadap kinerja menurun menjadi sebesar 0,022. Hasil tersebut menunjukkan bahwa pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja di mediasi secara penuh oleh motivasi kerja. Hal ini dibuktikan dengan uji test sobel yang menunjukkan bahwa nilai test sobel statistik sebesar 2.251 ($p < 0.05$) yang berarti uji mediasi terbukti, sehingga hipotesis 2 diterima.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya semakin baik pimpinan dengan gaya memimpin transformasional di dalam perusahaan maka akan meningkatkan kinerja PNS di kabupaten Banyumas. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai mempunyai hubungan baik dan pimpinan dapat menempatkan posisinya di dalam organisasi dengan tetap mengandalkan gaya kepemimpinan transformasional yang berstandarkan perhatian sehingga meningkatkan kinerja pegawai. Apabila pimpinan tidak menempatkan dirinya di dalam organisasi dan tidak dapat membina hubungan baik dengan para bawahannya baik yang berprestasi atau belum maka dapat mengakibatkan menurunnya kinerja pegawai. Keterlibatan pimpinan dalam proses kegiatan kedinasan dapat membantu pegawai dalam melaksanakan tujuan institusi. Hasil ini konsisten dengan temuan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Indrayanto *et al.*, (2013) bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Selain itu, temuan penelitian ini juga konsisten dengan hasil studi sebelumnya dari Eko (2014) yang juga membuktikan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja dari pegawai. Artinya semakin baik kepemimpinan transformasional diterapkan oleh pemimpin

maka akan meningkatkan motivasi kerja PNS di kabupaten Banyumas. Hal ini menunjukkan bahwa PNS di kabupaten Banyumas dapat beradaptasi dengan gaya kepemimpinan yang diterapkan dengan menjadikan motivasi kerja individu menjadi meningkat sehingga dapat melaksanakan tugas dengan kemampuan mereka baik individu maupun kelompok kerja dengan sangat baik. Pimpinan pun terlihat dapat memahami dan menempatkan diri di tengah para pegawainya. Hubungan yang dijalin dalam kelompok kerja baik dalam maupun luar yang dibentuk oleh pimpinan terlihat berjalan baik dan menjadi pendukung dari meningkatnya motivasi kerja dari para PNS di kabupaten Banyumas.

Secara empiris, hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Johan *et al.*, (2014) bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan dan positif terhadap motivasi. Serta hasil penelitian yang dilakukan oleh Pratini *et al.*, (2016) yang membuktikan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Hasil penelitian ini juga menemukan bukti bahwa motivasi kerja memediasi secara signifikan pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja PNS di kabupaten Banyumas. Hubungan kausal tidak langsung tersebut mengindikasikan bahwa kepemimpinan transformasional, meningkatkan motivasi kerja mereka yang selanjutnya akan diikuti dengan semakin tingginya tingkat kualitas dan kuantitas hasil kerja para PNS di kabupaten Banyumas. Hasil studi ini mendukung temuan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rizqi (2016) bahwa motivasi memiliki peran dalam memediasi hubungan kausal antara kepemimpinan transformasional dengan kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja PNS di kabupaten Banyumas. Artinya menunjukkan bukti bahwa semakin baik disiplin kerja, maka akan semakin tinggi tingkat motivasi

kerja PNS di kabupaten Banyumas. Dalam hal ini pegawai berlomba-lomba untuk menjadi pribadi yang baik untuk mentaati tata tertib diperusahaan. Ketika mereka tidak mengikuti arahan dari perusahaan maka akan terjadi banyak kesalahan, sehingga mereka merasa tidak bersemangat dalam bekerja. Dengan mentaati tata tertib yang ada di perusahaan maka mereka akan merasa nyaman dan aman, sehingga mereka akan menjadi contoh oleh para rekan kerja lainnya. Secara empiris, hasil penelitian ini juga konsisten dengan studi sebelumnya dari Pradipto (2015) dan Imanda et al., (2016) yang menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai.

Hasil penelitian ini juga menemukan bukti bahwa motivasi kerja memediasi secara signifikan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja PNS di kabupaten Banyumas. Hubungan kausal tidak langsung tersebut mengindikasikan bahwa disiplin kerja para pegawai akan dapat meningkatkan motivasi kerja mereka yang selanjutnya akan diikuti dengan semakin tingginya tingkat kualitas dan kuantitas hasil kerja PNS di kabupaten Banyumas. Hasil penelitian ini juga konsisten dengan hasil studi sebelumnya dari Hidayah (2015) yang menyimpulkan bahwa motivasi kerja memediasi hubungan kausal antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai.

PENUTUP

Peningkatan kinerja dapat dilakukan dengan memperbaiki sistem penerapan kepemimpinan transformasional yang dapat dilakukan dengan cara pemimpin mencurahkan perhatiannya terhadap permasalahan-permasalahan yang dihadapi oleh bawahan, memahami kebutuhan dan keinginan pegawai terkait dengan pengembangan kemampuan, keahlian dan jenjang karier dengan memberikan semangat dan dorongan yang kuat kepada mereka untuk terus bekerja secara profesional dan meraih prestasi yang setinggi-tingginya.

Peningkatan motivasi dapat dilakukan dengan memberikan kesempatan yang seluas-luasnya bagi pegawai mengembangkan potensi yang dimilikinya. Peningkatan motivasi dapat dilakukan dengan mengikutsertakan pegawai dalam berbagai pelatihan motivasi dengan mendatangkan pembicara motivator yang mendukung pencapaian kerja yang lebih baik. Organisasi dapat melakukan dengan memberikan kesempatan yang lebih terbuka kepada pegawai untuk mengembangkan dirinya dengan dipromosikan jabatan yang ditawarkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Baron, R.M., and Kenny, D.A. (1986), "The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: conceptual, strategic, and statistical consideration", *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 51 No. 6, pp. 1173-1182.
- Eko, Prastyo Dian. 2014. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kualitas Hubungan. *Jurnal Ilmu Manajemen*. Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya.
- Gibson. 2010. *Organisasi: Prilaku Struktur Proses*. Jakarta: Erlangga
- Gomes, Faustino. 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi OffSet.
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi 9. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- _____. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta :Bumi Aksara.
- Hidayah, Siti et al. 2015. Analisis Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Dengan Mediasi Motivasi Kerja Pegawai (Studi Kasus Pegawai Pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kota Semarang). *Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi*.

- Imanda, Emilia *et al.* 2016. Analysis Of Discipline And Work Satisfaction To Employees's Performance With Employees's Motivation As Moderating Variable In BMT MADANI Sidoarjo. *Artikel Ilmiah Mahasiswa 2016*.
- Innayatullah, *et al.* 2013. Teacher's Job Performance: The Role of Motivation. *Abasyn Journal of Social Science*. 5: 78-99.
- Indrayanto, Adi *et al.* 2013. A Case Study Of Transformational Leadership And Para-Police Performance In Indonesia. www.emeraldinsight.com/reprints.
- Johan, Roy *et al.* 2014. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Pandawa). *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*. ISSN: 2337-3067.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2002. *Manajemen sumber daya manusia*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- _____. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Pradipto, Sindu. 2015. Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai, Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Tengah). *Skripsi. Fakultas Ekonomika Dan Bisnis Universitas Diponegoro*. Semarang.
- Pratini, Perna *et al.* 2016. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 5, No.7. ISSN: 2302-8912.
- Rizqi Amalia, Dzikrillah *et al.* 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pabrik Gula Kebon Agung Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 36*.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Terjemahan oleh Drs. Benjamin Molan. Edisi Bahasa Indonesia, Klaten.
- _____. 2010. *Perilaku Organisasional*, Jilid I dan II. Salemba Empat: Jakarta.
- Robbins, Stephen P dan Timothy A. Judge. 2010. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat. Edisi ke16.
- Siswanto, Bejo. 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Swasto, Bambang. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UB Press.
- Tricahyono, Ujang *et al.* 2014. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Daerah Perkebunan Jember. *Jurnal Manajemen & Agribisnis*, Vol. 11 No. 2.

