



VOLUME 21 NO 1, JANUARI 2019

JURNAL EKONOMI & BISNIS DHARMA ANDALAS

PENGARUH KEPEMIMPINAN *TRANSFORMASIONAL* DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR DINAS PENDIDIKAN KOTA PADANG

Sutiyem¹, Jumiatul Mulya², Nova Gustika³

^{1,2,3}Prodi S1 Manajemen, STIE Perdagangan

¹iyeksurti240140@gmail.com

²drs.jojow@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to identify and analyze transformational leadership on performance. Office of Education Office of Padang City and to find out and increase assistance for the Office of Education Office of Padang City. The type of research conducted is an associative quantitative research. The sample in this study amounted to 159 respondents, namely employees of Education Office of Padang. The data were collected in the form of questionnaire and analysis with the help of SPSS ver software. 22.0. The results in this study indicate that the variable transformational leadership positive and significant with regression coefficient value of 0.726 to the performance of the Education Office of the city of Padang. The variable of positive and significant work motivation with regression coefficient value equal to 0,164 to performance of Education Office office of Padang. The value of R² is 0.768. This can be interpreted that transformational leadership and work motivation is a factor capable of performance with percentage of 76.8%, while the remaining 23.2% by factors not used in this study, environmental factors, and organizational commitment factors.

Keywords: *Employee Performance; Transformational Leadership; Work Motivation*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Pendidikan kota Padang dan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Pendidikan kota Padang. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif asosiatif. Sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 159 orang responden, yaitu pegawai kantor Dinas Pendidikan kota Padang. Pengambilan data dilakukan dalam bentuk kuesioner dan di analisis dengan bantuan software SPSS ver. 22.0. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,726 terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Pendidikan kota Padang. Variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,164 terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Pendidikan kota Padang. Hasil nilai R² adalah sebesar 0.768. Hal ini dapat diartikan bahwa kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja merupakan faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan persentase sebesar 76.8%, sedangkan sisanya 23.2% dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak diteliti seperti faktor pengaruh budaya kerja, faktor pengaruh lingkungan kerja, dan faktor komitmen organisasi.

Kata kunci: *Kinerja pegawai; Kepemimpinan transformasional; Motivasi kerja*

PENDAHULUAN

Agar dapat melaksanakan tugas-tugas dengan baik, maka pembinaan pegawai dalam sebuah instansi pemerintahan terutama pada Dinas Pendidikan sangatlah penting untuk meningkatkan kualitas pegawai.

Faktor sumber daya manusia ini merupakan elemen penunjang dalam kinerja pegawai di Dinas Pendidikan kota Padang, hal ini memaksa setiap pegawai harus dapat bekerja dengan efisien, efektif, dan produktif. Peningkatan kinerja pegawai sangat penting bagi organisasi untuk mengetahui apa yang menyebabkan timbulnya atau meningkatnya kinerja.

Rekapitulasi kehadiran pegawai Dinas Pendidikan kota Padang tahun 2016 terlihat masih ada beberapa pegawai yang tidak hadir dalam bekerja. Selain itu, kehadiran pegawai yang bekerja tidak sesuai dengan jam kerja pegawai yang telah ditentukan yaitu dari pukul 08.00 – 15.00 WIB selama 20 hari masa kerja dalam satu bulan. Ketidakhadiran pegawai dapat menjadi dasar pengukuran terhadap permasalahan yang ada, apabila lebih dari 50% pegawai yang tidak hadir berarti hal tersebut menunjukkan bahwasanya mereka tidak memiliki motivasi dalam bekerja.

Seorang pegawai yang tidak memiliki motivasi haruslah diberikan pengarahan oleh seorang pimpinan yang mempunyai wawasan luas agar mampu untuk mengelola, mempengaruhi, memerintah, dan memotivasi pegawai, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja pegawai.

Selain faktor kepemimpinan *transformational*, faktor motivasi kerja diduga dapat mempengaruhi kinerja pegawai, dimana motivasi kerja sangat diperlukan dalam suatu organisasi. Dengan motivasi kerja, pegawai akan bekerja lebih bersemangat sehingga akan menimbulkan kepuasan tersendiri dalam

bekerja, sehingga pegawai akan lebih menyukai pekerjaannya, yang pada akhirnya dapat meningkatkan pegawai itu sendiri dalam melaksanakan pekerjaannya dan mencapai hasil pekerjaan sesuai dengan tujuan yang diharapkan.

Menurut Robbins (2006) mengemukakan bahwasanya motivasi sebagai proses yang ikut menentukan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran.

Berdasarkan pengamatan lapangan yang dilakukan pada bulan September tahun 2017 di Dinas Pendidikan kota Padang, terlihat masih rendahnya kinerja pegawai. Kenyataan ini terlihat dari fenomena-fenomena yang tampak yaitu : pegawai kurang bersedia membantu rekan kerja, kurangnya diskusi, lebih mengutamakan kepentingan pribadi dari pada tugas organisasi, memilih pekerjaan yang mudah, kurang memahami pekerjaan, tidak menggunakan kemampuan secara optimal, kurang antusias terhadap pekerjaan, jarang meminta saran rekan kerja atau pimpinan, kurang perhatian atas ide orang lain, tidak melaksanakan keputusan yang telah disepakati, menolak jika diberikan sanksi. Akibat dari hal tersebut, maka pekerjaan menjadi tidak maksimal, sehingga target yang sudah ditetapkan menjadi tidak tercapai.

Adanya permasalahan yang terjadi pada Kinerja Pegawai Kantor Dinas Pendidikan kota Padang yaitu berupa target yang tidak tercapai dan rendahnya realisasi sasaran menunjukkan bahwa pimpinan kurang memiliki kharisma terhadap pegawai guna pencapaian program yang telah menjadi kegiatan organisasi, pimpinan juga masih kurang memberikan inspirasi terhadap pegawai guna keberhasilan pelaksanaan tugas, pimpinan kurang memberikan stimulasi intelektual dan

kurang memberikan perhatian individual.

Padahal berhasil tidaknya suatu organisasi dalam menjalankan tugasnya tidak terlepas dari peranan pemimpin yang mampu memberikan perhatian dan tauladan bagi pegawai selaku bawahannya untuk bekerja dengan penuh tanggung jawab guna merealisasikan visi dan misi organisasinya.

Tidak tercapainya target yang telah dibebankan oleh organisasi juga diduga disebabkan rendahnya motivasi pegawai dalam bekerja, yang terlihat dari fenomena masih adanya pegawai yang menunda-nunda pekerjaan karena kurang mampu memotivasi diri sendiri dalam bekerja, kurangnya ketekunan menyelesaikan pekerjaan sampai selesai dengan baik, kurangnya bekerja tanpa diawasi, kurang suka tantangan, kurang memikirkan perbaikan, dalam bekerja kurang berorientasi pada hasil dan hasil kerja yang tidak sesuai dengan yang diharapkan serta pegawai yang absen pada hari-hari kerja.

Tujuan penelitian ini untuk menganalisis pengaruh Kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja Pegawai kantor Dinas Pendidikan kota Padang.

Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara (2011) kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hakim (2006) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam suatu perusahaan pada suatu periode waktu tertentu, yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari perusahaan dimana individu tersebut bekerja.

Tsui (dalam mas'ud, 2009) merumuskan indikator-indikator kinerja pegawai sebagai berikut :

1. Kualitas kerja pegawai;
2. Standar professional;
3. Kuantitas kerja pegawai; dan
4. Kreativitas pegawai.

Kepemimpinan Transformasional

Simamora (2010) mendefinisikan kepemimpinan *transformasional* sebagai sebuah proses untuk mencapai tujuan efektif melalui pernyataan motif-motif yang saling mengarahkan dan dimiliki pemimpin dan bawahan dalam mencapai perubahan yang diinginkan. Sementara itu, Siagian (2009) mengemukakan bahwa model kepemimpinan *transformasional* pada hakekatnya menekankan seorang pemimpin perlu memotivasi bawahannya untuk melakukan tanggung jawab mereka melebihi kepentingan mereka, pemimpin *transformasional* harus mampu mengidentifikasi dan mengartikulasikan visi agar bawahan mengakui kredibilitas pemimpinnya.

Indikator pengembangan dari kepemimpinan *transformasional* menurut Yuki (2009) adalah sebagai berikut:

1. Kharisma
2. Inspirasi
3. Stimulasi Intelektual
4. Perhatian Individual

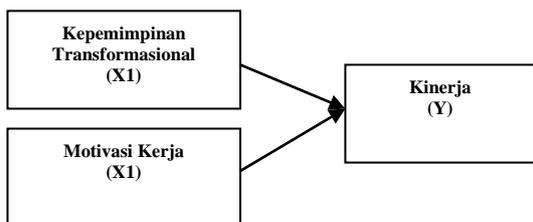
Motivasi Kerja

Rivai (2004) berpendapat bahwa motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Menurut Mary (2005) motivasi adalah kesediaan melakukan usaha tingkat tinggi guna mencapai sasaran organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan usaha tersebut memuaskan kebutuhan sejumlah individu.

Menurut Wahjosumidjo (2009) ada 13 kajian teori indikator di dalam motivasi kerja. Dari 13 Indikator menurut Wahjosumidjo (2009), penulis membatasi indikator motivasi kerja karena untuk memudahkan penulis dalam membuat pertanyaan dalam suatu angket, dan untuk mempersingkat waktu penelitian, sehingga penulis menyimpulkan menjadi 7 indikator yang dipergunakan untuk mengukur motivasi kerja, hal-hal yang menjadi indikator dalam motivasi kerja adalah sebagai berikut :

1. Mampu memotivasi diri sendiri.
2. Mempunyai kemauan yang keras untuk bekerja.
3. Ketekunan.
4. Bekerja tanpa pengawasan.
5. Menghadapi tantangan.
6. Memikirkan perbaikan.
7. Berorientasi pada hasil.

Kerangka Konseptualnya dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 1
Kerangka Konseptual

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian adalah kuantitatif dengan menggunakan pendekatan asosiatif. Dalam penelitian ini akan dilihat bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap kinerja Pegawai (Y) Dinas Pendidikan kota Padang. Pada penelitian ini seluruh populasi dijadikan sebagai sampel yang berjumlah 159 orang.

Menurut Ghozali (2011) suatu kuesiner dikatakan realibel atau handal jika jawaban seseorang terhadap suatu

pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Jika nilai *Cronbach's Alpha* semakin mendekati nilai 1. Suatu instrument dinyatakan reliabel jika nilai $\alpha = 0,6$. Reliabilitas dari instrument menggunakan *reliability analysis* dengan SPSS ver. 22.0 for Windows.

Penelitian dilakukan pada Pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang. Teknik pengumpulan data yang digunakan berupa *field research* (studi lapangan). Definisi operasional variabel pada penelitian ini adalah kinerja sebagai variabel dependen sedangkan kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja sebagai variabel independen. Lebih lanjut, teknik analisis yang digunakan diantaranya pengujian koefisien determinasi (R^2), pengujian partial (t-test), pengujian simultan (F-test).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil olahan data pada penelitian ini, diperoleh hasil analisis regresi linier berganda yang ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 1
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
Constanta (a)	0.101	2.043
Kepemimpinan Transformasional (X ₁)	0.726	0.046
Motivasi Kerja (X ₂)	0.164	0.029

Sumber :Hasil olah data primer, 2018

Tabel 1 menunjukkan bahwa model hubungan variabel bebas kepemimpinan *transformasional* (X₁) dan motivasi kerja (X₂) terhadap kinerja pegawai (Y), dimana nilai Constanta (a) adalah sebesar 0.101, maka persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$Y = 0.101 + 0.726X_1 + 0.164X_2 + 2.043$
Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (a) sebesar 0.101 yang bernilai positif, menunjukkan bahwa apabila kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja tidak mengalami perubahan atau konstan setiap waktunya.
2. Nilai koefisien variabel kepemimpinan transformasional (X₁) sebesar 0.726 dan bertanda positif. Tanda positif menunjukkan bahwa jika kepemimpinan transformasional ditingkatkan, maka kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan kota Padang akan meningkat.
3. Nilai koefisien variabel motivasi kerja (X₂) sebesar 0.164 dan bertanda positif, yang berarti variabel X₂ berpengaruh positif terhadap variabel Y pada Kantor Dinas Pendidikan kota Padang. Tanda positif menunjukkan bahwa jika motivasi kerja ditingkatkan, maka kinerja akan meningkat.

Ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual dapat dinilai dengan uji hipotesis (Ghozali, 2011). Secara statistik, uji hipotesis dapat diukur dari nilai uji t, dan koefisien determinasi (R²).

Hasil Pengujian t (t-test)

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui secara terpisah atau masing-masing pengaruh kepemimpinan transformasional (X₁) dan motivasi kerja (X₂) terhadap kinerja (Y) pegawai dinas pendidikan kota Padang. Hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 2
Hasil Uji t-test

Variabel	t-test	Sig.	Hasil
Kepemimpinan Transformasional (X ₁)	15.876	0.000	H ₁ diterima
Motivasi Kerja (X ₂)	5.646	0.000	H ₂ diterima

Sumber :Hasil olah data primer, 2018

Analisis dari tabel di atas, didapat nilai t-test variabel kepemimpinan transformasional adalah

15.876 dengan nilai sig 0.000, maka H₁ diterima. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai t-test variabel motivasi kerja adalah 5.646 dengan nilai sig 0.00, maka H₂ diterima. Hasil tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil pengujian F (F-Test)

Pengujian F-test merupakan uji statistik untuk menentukan signifikansi pengaruh antara variabel independen secara keseluruhan terhadap variabel dependen. Hasil pengujian F-test dalam penelitian ini adalah:

Tabel 3
Hasil Pengujian F-test

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5201.484	2	2600.742	258.041	.000 ^a
	Residual	1572.289	156	10.079		
Total		6773.774	158			

a. Predictors: (Constant), Motivasi_Kerja, Kepemimpinan_Transformational

b. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Sumber :Hasil olah data primer, 2018

Berdasarkan tabel di atas, dapat dijelaskan bahwa secara bersama-sama (Simultan) adanya pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara positif dan signifikan sebesar 258,041 dengan tingkat signifikansi 0,000.

Koefisien Determinasi (R²)

Berdasarkan tabel di atas, dapat dijelaskan bahwa secara bersama-sama (Simultan) adanya pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara positif dan signifikan sebesar 258,041 dengan tingkat signifikansi 0,000.

Tabel 4
Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R Square
1	0.768

Sumber :Hasil olah data primer, 2018

Berdasarkan tabel di atas, didapatkan hasil nilai R^2 adalah sebesar 0.768. Hal ini dapat diartikan bahwa gaya kepemimpinan *transformatif* dan motivasi kerja merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dengan persentase sebesar 76.8%, sedangkan sisanya 23.2% dipengaruhi oleh faktor lainnya seperti faktor pengaruh budaya kerja, faktor pengaruh lingkungan kerja, dan faktor pengaruh kompensasi finansial.

Berdasarkan hasil analisis data, secara keseluruhan dari 159 responden yang diteliti pada umumnya menyatakan bahwa kepemimpinan *transformatif* dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai terbilang baik. Ini terbukti dengan adanya rata-rata persentase variabel kinerja pegawai 73.20% yang masuk dalam kriteria baik. Rata-rata persentase variabel kepemimpinan *transformatif* sebesar 73.08% yang masuk dalam kriteria baik dan rata-rata persentase variabel motivasi kerja sebesar 69.68% yang masuk dalam kriteria baik. Hasil nilai R^2 adalah sebesar 0.768.

Pengaruh Kepemimpinan *Transformatif* terhadap Kinerja Pegawai

Gaya kepemimpinan *transformatif* memperlihatkan kegiatan mempengaruhi pegawai sebagai bawahan untuk berusaha mencapai tujuan organisasi secara sukarela. Gaya Kepemimpinan *transformatif* berperan dalam seni mengorganisasikan, menggerakkan, mengarahkan, dan mengkoordinasikan bawahannya agar mampu melaksanakan tugas guna memperbaiki kinerja yang telah ditetapkan. Gaya kepemimpinan

transformatif akan membawa pegawai pada situasi kerja yang positif.

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan *transformatif* terhadap kinerja pegawai. Koefisien regresi variabel kepemimpinan *transformatif* (X_1) sebesar 0.726 dan bertanda positif, menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan *transformatif* ditingkatkan, maka kinerja pegawai pada kantor Dinas Pendidikan kota Padang akan meningkat. Nilai t hitung variabel gaya kepemimpinan *transformatif* adalah 15.876 dengan nilai sig 0.000, maka H_1 diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurhayati (2015), hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan *transformatif*, motivasi dan komunikasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi yang harus dimiliki oleh pegawai diperlukan untuk menunjang terlaksananya pekerjaan yang baik. Menurut Robbins (2006) motivasi merupakan hal yang penting dalam suatu organisasi, tanpa motivasi kerja yang tinggi dari pegawai, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal, karena semakin tinggi motivasi pegawai, maka semakin tinggi kinerja yang dapat dicapai. Oleh sebab itu dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja yang tinggi akan menciptakan kinerja yang baik. Namun sebaliknya dengan tidak adanya motivasi yang baik, maka berdampak terhadap kinerja pegawai yang juga menjadi rendah.

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, didapatkan hasil bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Koefisien regresi

variabel motivasi kerja (X_2) sebesar 0.164 dan bertanda positif, menunjukkan bahwa jika motivasi kerja ditingkatkan, maka kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan kota Padang akan meningkat. Nilai t hitung variabel motivasi kerja adalah 5.646 dengan nilai sig 0.000, maka H_2 diterima. Hasil tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Pendidikan kota Padang.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kurniawan, dkk (2012) terdapat pengaruh yang signifikan budaya kerja terhadap kinerja pegawai dan terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Kasenda (2013) kompensasi sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Kadek dan Dewi (2013), Budaya organisasi berpengaruh simultan terhadap kinerja pegawai. Motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil dari analisis penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan *transformasional* dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Nilai koefisien regresi bertanda positif dengan nilai t hitung 15.876 dan rata-rata nilai t tabel adalah 1.654 yang berarti bahwa apabila kepemimpinan *transformasional* ditingkatkan, maka kinerja pegawai akan meningkat.

Motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai Kantor Dinas Pendidikan kota Padang dengan nilai koefisien bertanda positif dengan nilai t hitung 5.646, yang berarti bahwa apabila motivasi kerja ditingkatkan, maka kinerja pegawai akan meningkat.

UCAPAN TERIMA KASIH

Peneliti mengucapkan terima kasih kepada pimpinan, pegawai beserta staf di Dinas Pendidikan kota Padang yang telah bersedia meluangkan waktu dan memberikan informasi dan data-data yang diperlukan dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Coulter Mary dan Stephen P. Robbins. 2005. *Management*. New Jersey: Prentice Hall
- Fuad Mas'ud. 2004. "Survei Diagnosis Organisasional : Konsep & Aplikasi". (Bahan Ajar) Program Magister Manajemen. Semarang. Universitas Diponegoro.
- Furtwengler, Dale. 2002. *Penilaian Kinerja: Menguasai Keahlian yang Anda Perlukan dalam 10 menit*. Yogyakarta: Andi.
- Garry Dessler. 2008. *Human Resource Management*. New Jersey : Pearson Education, Inc.
- Hasibuan, S.P. Malayu. 2004. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hughes, R.G. 2009. *Patient Safety and Quality: An Evidence Based Handbook for Nurses, Agency for Healthcare Research and Quality*. Gaither Road Rockville, MD 20850.
- Husein Umar. 2006. *Riset Pemasaran dan Perilaku Konsumen*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Kurniawan, Dedi. A. Rahman Lubis, dan Muhammad Adam. 2012. Pengaruh Budaya Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan International Federation Red Cross (IFRC) Banda Aceh. *Jurnal Ilmu Manajemen*. 1 (1/1): 1- 16.
- Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Nurhayati. 2015. Pengaruh

- Kepemimpinan Transformasional, Motivasi, dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Oika Prima Inspira Semarang. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Dian Nuswantoro.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Simamora Henry. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia.
- Sugiarto. 2001. *Teknik Sampling*. Jakarta: PT. Gramedia. *Pustaka Utama*.
- Sugiyono. 2003. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Wahjosumidjo. 2009. *Kepemimpinan dan Motivasi*. Jakarta: Ghalia Indonesia.