

ANALITIKA

Available online <http://ojs.uma.ac.id/index.php/analitika>

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

The Influence of Transformational Leadership And Work Motivation Toward Employee Performance

Ronny Edward

Universitas Medan Area

analitika.jurnal.uma@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Waruna Nusa Sentana. Alat ukur penelitian adalah skala kepemimpinan transformasional yang disusun berdasarkan dimensi kepemimpinan transformasional yang dikemukakan oleh Bass dan Avolio, skala motivasi kerja berdasarkan dimensi motivasi kerja yang dikemukakan oleh David Clarence McClland. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan analisis statistik regresi linier berganda. Analisa data menggunakan *software* pengolahan data statistik yaitu *SPSS 20.0 for windows*. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 500 orang dengan penentuan sampel sebanyak 100 orang karyawan PT. Waruna Nusa Sentana. Hasil uji statistik dengan menggunakan analisis regresi berganda menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Waruna Nusa Sentana. Adapun pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 63,4% dan sisanya sebesar 36,6% dipengaruhi oleh faktor lainnya.

Kata Kunci : kepemimpinan transformasional; motivasi kerja; kinerja karyawan

Abstract

The aim of this study was to describe the influence transformational leadership and work motivation toward PT. Waruna Nusa Sentana employees' performance. Research measuring instrument was transformational leadership scale which arranged based on dimension of transformational leadership by Bass and Avolio. Work motivation scale based on dimension of David Clarence McClland's. Data were analyzed with quantitative method, statistic analysis multiple linear regression by using tabulation of statistcic data, such as SPSS 20.0 for windows. Population in this research were 500 people with determination of sample as many as 100 PT. Waruna Nusa Sentana employees. The statistic result were using multiple regression analysis show that transformational and work motivation significance influential toward performance of the employees, in the amount of 63,4 % and the rest is 36,6 % influenced by other factors.

Keywords: transformational leadership; work motivation; employee performance

How to cite: Ronny Edward. 2016, Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, *Jurnal Analitika Magister Psikologi UMA*, 8 (1): 63 - 71

PENDAHULUAN

Dalam rangka menghadapi persaingan bisnis yang semakin dinamis dan cenderung sulit diprediksi pada era global saat ini, organisasi dituntut untuk memiliki kinerja yang tinggi sehingga organisasi akan berjalan efektif dan efisien yang akan berdampak pada peningkatan daya saing organisasi. Kinerja yang baik merupakan salah satu modal penting bagi organisasi untuk mencapai tujuannya yaitu memaksimalkan keuntungan dan nilai bagi organisasi, dan juga meningkatkan kesejahteraan pemilik, karyawan dan masyarakat sekitar organisasi berdiri (Wibowo, 2014). Untuk mencapai hal ini membutuhkan ketersediaan sumber daya manusia (SDM) yang cakap, terampil, berkeahlian, tanggap terhadap perubahan yang biasa dikenal dengan sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang tinggi. Rivai (2014) menyatakan keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu organisasi memegang peranan sangat penting karena peran strategis sumber daya manusia sebagai pelaksana dari fungsi-fungsi organisasi yaitu perencanaan, pengorganisasian, manajemen staf, kepemimpinan, pengendalian dan pengawasan serta sebagai pelaksana operasional organisasi.

PT. Waruna Nusa Sentana berkedudukan di jalan Bagan Deli Lama, Belawan adalah perusahaan yang bergerak di bidang galangan kapal (*shipyard company*) berdiri sejak tahun 1990 merupakan salah satu perusahaan galangan kapal yang ada di Provinsi Sumatera Utara. Saat ini PT. Waruna Nusa Sentana memiliki 6 *dry dock* (dok)

dengan kapasitas mulai dari 1.000 sampai dengan 50.000 *deadweight tonnage* (DWT) yang menjadikan PT. Waruna Nusa Sentana sebagai salah satu perusahaan galangan kapal terbesar di Indonesia. (Hasil wawancara dengan Direktur PT. Waruna Nusa Sentana, Oktober 2015).

Memasuki tahun 2015, PT. Waruna Nusa Sentana menghadapi berbagai macam tantangan baik dari internal maupun eksternal. Seperti pergantian di tataran *top management* yaitu *general manager* galangan yang selama ini berperan penting dalam membawa perusahaan tumbuh dan berkembang, permintaan perusahaan pemilik kapal (*Shipping Company*) yang melakukan *docking* menuntut berbagai sertifikasi yang harus dimiliki baik oleh perusahaan maupun sumber daya manusia di dalam perusahaan, seperti sertifikasi ISO 9001 mengenai sistem manajemen mutu dan sertifikasi OHSAS 18001 mengenai standar kesehatan dan keselamatan kerja. Tantangan yang sulit dihadapi saat ini berasal dari internal perusahaan sendiri yaitu belum optimalnya kinerja karyawan (Hasil wawancara dengan Kepala Departement HR & GA PT. Waruna Nusa Sentana, November 2015).

Belum optimalnya kinerja karyawan ditandai dengan masih fluktuatifnya *delay* jadwal *undocking* yang tidak sesuai dengan kesepakatan dengan pemilik kapal yang diwakili oleh *Owner Surveyor* (OS), hal lain yang menandai belum optimalnya kinerja dengan belum tercapainya tingkat kepuasan yang *excellent* (maksimal) dari *Owner Surveyor* (OS) yang merupakan wakil

dari pemilik kapal yang sedang di *docking*.

Kinerja organisasi sangat ditentukan oleh kinerja karyawan yang berada di dalam organisasi tersebut karena kinerja karyawan yang baik akan berdampak pada kinerja organisasi secara keseluruhan, yang pada akhirnya dapat terlihat dari pencapaian organisasi, dengan kata lain suatu organisasi akan dapat tumbuh dan berkembang jika didukung oleh sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang tinggi.

Belum optimalnya kinerja karyawan pada PT. Waruna Nusa Sentana diduga disebabkan oleh faktor kepemimpinan yang belum secara optimal dalam mempengaruhi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang sangat berperan dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi. Kartono (2005) menyatakan kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Kepemimpinan yang dapat mengubah (mentransformasi) kinerja karyawan dan organisasi dari yang belum optimal menjadi karyawan dan organisasi yang berkinerja baik dibutuhkan jika organisasi ingin maju dan berkembang. Kepemimpinan transformasional berperan penting dalam melukiskan suatu visi mengenai keadaan masa depan yang diharapkan dan mengkomunikasikannya dengan suatu jalan yang menyebabkan para pengikut percaya kepada visi transformasi organisasi sehingga perubahan tersebut bernilai untuk diupayakan (Wirawan, 2014).

Selain kepemimpinan, faktor lain yang diduga menyebabkan belum

optimalnya kinerja disebabkan motivasi kerja para karyawan yang belum maksimal dalam menghadapi tuntutan dan tekanan kerja yang semakin kompleks. Menurut (Wijono, 2014) motivasi kerja memberi sumbangan besar terhadap kinerja. Sejalan dengan pendapat Wijono, Wibowo (2014) menyatakan motivasi dapat dipastikan memengaruhi kinerja, walaupun bukan satu-satunya faktor yang membentuk kinerja. Sebab jika memiliki motivasi kerja yang tinggi maka karyawan dapat bekerja dengan mandiri, penuh tanggung jawab dan minimum supervisi dari pimpinan.

Kinerja berasal dari kata *performance* yang secara etimologis berasal dari kata *to perform* yang berarti menampilkan atau melaksanakan (Achmad, 2015). Menurut Widodo (2005) kinerja adalah melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan, atau suatu hasil karya yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral dan etika.

Kinerja (*performance*) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/ program/ kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam *strategic planning* suatu organisasi. Istilah kinerja sering digunakan untuk menyebut prestasi atau tingkat keberhasilan individu maupun kelompok individu. Kinerja bisa

diketahui hanya jika individu atau kelompok individu tersebut mempunyai kriteria keberhasilan yang telah ditetapkan. Kriteria keberhasilan ini berupa tujuan-tujuan atau target-target tertentu yang hendak dicapai (Mahsun, 2006). Dari uraian-uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan hasil yang diharapkan dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam priode waktu tertentu.

Menurut Mathis dan Jackson (2006) pada dasarnya pengukuran kinerja didasarkan pada 5 (lima) dimensi sebagai berikut: 1). Kuantitas *output*, yaitu menyangkut jumlah *output* yang dihasilkan individu sebagai persyaratan dalam standar pekerjaan; 2). Kualitas *output*, meliputi ketepatan mutu dalam menghasilkan *output* yaitu menyangkut kerapian, ketelitian dan keterampilan; 3). Ketepatan waktu, yaitu penyelesaian pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan; 4). Kehadiran, yaitu kehadiran karyawan ditempat kerja untuk melaksanakan pekerjaannya; 5). Kemampuan untuk bekerja sama, yaitu menyangkut cara bersikap di perusahaan, baik terhadap atasan, karyawan lain, ataupun terhadap pekerjaan yang diberikan untuk penyelesaian secara bersama – sama.

Bass (dalam Stone *et al*, 2004) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional adalah proses seseorang dalam mentransformasi nilai – nilai yang ada pada dirinya kepada pengikut untuk mendukung visi dan tujuan organisasi. Menurut Bass (dalam Wirawan, 2014) keberhasilan

kepemimpinan transformasional tergantung pada kemampuan menciptakan lingkungan yang memungkinkan para pengikut menciptakan kinerja yang melampaui kinerja masa lalu. Sejalan dengan Bass, Avolio (dalam Stone *et al*, 2004) mengungkapkan bahwa fungsi utama dari pemimpin transformasional adalah memberi pelayanan sebagai katalisator dari perubahan, namun pada saat bersamaan sebagai seorang pengawas dan perubahan.

Dimensi kepemimpinan transformasional menurut Bass dan Avolio (dalam Wirawan, 2014) adalah sebagai berikut: 1). Pengaruh ideal (*Idealized Influence*) Pengaruh ideal merupakan karakter pemimpin yang bertindak sebagai panutan, menunjukkan keteguhan hati, kemantapan dalam mencapai tujuan, mengambil tanggung jawab sepenuhnya untuk tindakannya dan menunjukkan percaya diri tinggi terhadap visi. 2). Motivasi inspirasional (*Inspirational Motivation*), Motivasi insiprasional merupakan karakter pemimpin yang mampu memangkitkan optimisme dan antusiasisme tinggi kepada bawahan untuk menerapkan standar kerja tinggi yang sekaligus mampu mendorong bawahan untuk mencapai standar tersebut. 3). Stimulasi intelektual (*Intellectual Stimulation*), Stimulasi intelektual merupakan karakter pemimpin yang mampu berperan sebagai penumbuh kembangan ide – ide kreatif sehingga dapat melahirkan inovasi maupun sebagai penyelesai masalah (*problem solver*) yang kreatif sehingga melahirkan solusi terhadap berbagai permasalahan yang muncul

dalam organisasi. 4). Perhatian individu (*Individual Consideration*), Perhatian individu merupakan karakter pemimpin yang harus mempunyai kemampuan untuk berinteraksi dengan bawahan (*human skill*), mau mendengarkan dan memperhatikan aspirasi dari bawahan terkait dengan pengembangan karier bawahan.

Motivasi kerja sering dikaitkan dengan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan (Hasibuan, 2004). Motivasi untuk bekerja sangat penting bagi tinggi rendahnya kinerja karyawan dalam perusahaan (Sutrisno, 2015). Motivasi penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu (karyawan) mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai kinerja yang tinggi. Tanpa adanya motivasi dari para karyawan untuk bekerja sama bagi kepentingan organisasi, maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai.

Menurut Mc. Clelland (dalam Robbins, 2015), bahwa karyawan mempunyai cadangan energi potensial, bagaimana energi ini dilepaskan dan digunakan tergantung pada kekuatan dorongan motivasi seseorang, situasi dan peluang yang tersedia atau dengan kata lain seseorang mempunyai keinginan untuk melakukan suatu usaha atau kerja berprestasi lebih baik dari prestasi atau karya orang lain. Adapun dimensi dan indikator motivasi kerja yaitu: 1). Kebutuhan untuk berprestasi (*need for achievement*) adalah kebutuhan untuk mencapai keberhasilan dalam hidup, termasuk dalam pekerjaan. 2).

Kebutuhan untuk berafiliasi (*need for affiliation*) adalah kebutuhan akan situasi persahabatan dan kehangatan dalam interaksi dengan orang lain dalam organisasi, baik orang itu merupakan teman sekerja, bawahan maupun atasannya. 3). Kebutuhan untuk kekuasaan (*need for power*) adalah kebutuhan yang didasari oleh keinginan seseorang untuk mengatur atau memimpin orang lain.

METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada di PT. Waruna Nusa Sentana sebanyak 500 orang. Penentuan sampel atau responden dalam penelitian ini menggunakan teknik *proportionate random sampling*. Untuk menentukan besarnya sampel penelitian menggunakan 20% dari jumlah populasi. Hasil penghitungan berdasarkan rumusan diperoleh jumlah responden sebesar 100 orang.

Instrumen pengumpulan data yang digunakan adalah :

- 1). Kinerja karyawan : komponen kinerja karyawan adalah kuantitas *output* (jumlah *output* yang dihasilkan individu sebagai persyaratan dalam standar pekerjaan), kualitas *output* (kerapian, ketelitian dan keterampilan), ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan, kehadiran karyawan di tempat kerja, dan kemampuan untuk bekerja sama. Data tentang kinerja karyawan diperoleh dari dokumentasi perusahaan.
- 2). Kepemimpinan Transformasional: diukur dengan skala kepemimpinan transformasional yang disusun

berdasarkan teori Bass dan Avolio (dalam Wirawan, 2014) yaitu pengaruh ideal (*idealized influence*), motivasi inspirasional (*inspirational motivation*), stimulasi intelektual (*intellectual stimulation*), dan perhatian individu (*individual consideration*). Seluruh item skala kepemimpinan transformasional berifat *favourable* dan disusun dalam format skala Likert dengan pilihan jawaban sangat tidak setuju (skor 1), tidak setuju (skor 2), setuju (skor 3), dan sangat setuju (skor 4). Berdasarkan hasil uji coba, skala terdiri dari 22 butir aitem yang valid dengan $r_{bt} = 0,317$ sampai $r_{bt} = 0,727$ dan nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,921 yang lebih besar dari batas reliabel 0,70.

- 3). Motivasi kerja : diukur dengan skala motivasi kerja yang disusun berdasarkan teori Mc.Clelland (dalam Robbins, 2015) yaitu kebutuhan untuk berprestasi (*need for achievement*), kebutuhan untuk berafiliasi (*need for affiliation*), dan kebutuhan untuk berkuasa (*need for power*). Seluruh item skala motivasi kerja berifat *favourable* dan disusun dalam format skala Likert dengan pilihan jawaban sangat tidak setuju (skor 1), tidak setuju (skor 2), setuju (skor 3), dan sangat setuju (skor 4). Berdasarkan hasil uji coba, skala terdiri dari 19 butir aitem yang valid dengan $r_{bt} = 0,371$ sampai $r_{bt} = 0,712$ dan nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,885 yang lebih besar dari batas reliabel 0,70.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan analisis regresi berganda, diketahui bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Waruna Nusa Sentana yang ditunjukkan dalam $F_{reg} = 83,932$ lebih besar dari $F_{tabel} = 3,09$ dimana p (0,000) lebih kecil dari 0,05.

Secara parsial, variable kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dimana memberi arti bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dimana Nilai t_{hitung} untuk variabel kepemimpinan (7,559) lebih besar dibandingkan dengan nilai t_{tabel} (1,984), dengan nilai p (0,000) untuk variabel kepemimpinan transformasional lebih kecil dari 0,05.

Secara parsial variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dimana memberi arti bahwa motivasi kerja berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dimana Nilai t_{hitung} untuk variabel motivasi kerja (5,177) lebih besar dibandingkan dengan nilai t_{tabel} (1,984), atau nilai p (0,000) untuk variabel iklim motivasi kerja lebih kecil dari 0,05.

Berikut ini adalah rangkuman hasil perhitungan analisis regresi berganda.

Tabel 1. Rangkuman Hasil Perhitungan Analisis Regresi

Sumber	JK	Db	RK	F	P
Regresi	405,5	2	202,7	83,9	0,00
Residu	234,3	97	2,4		

Total 639,9 99

Keterangan :

JK = Jumlah kuadrat

Db = Derajat kebebasan

RK = Rerata Kuadrat

F = Koefisien perbedaan

P = Peluang terjadinya kesalahan

Nilai koefisien determinasi atau R Square adalah 0,634, hal ini berarti bahwa variabel kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 63,4% dan sisanya sebesar 36,6% dipengaruhi oleh variabel – variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kriteria yang dipakai untuk menentukan tinggi rendahnya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja pada karyawan PT. Waruna Nusa Sentana adalah dengan membandingkan nilai mean hipotetik dan mean empirik dengan rincian sebagai berikut :

Tabel 2. Hasil Perhitungan Nilai Rata-rata Hipotetik dan Nilai Rata – rata Empirik

Variabel	Nilai Rata - Rata		Keterangan
	Hipotetik	Empirik	
Kepemimpinan transformasional	55	67,7	Tinggi
Motivasi kerja	47,5	58,36	Tinggi
Kinerja karyawan	12,5	15,02	Sedang

Berdasarkan perbandingan kedua nilai rata-rata di atas (mean hipotetik dan mean empirik), maka dapat dinyatakan bahwa persepsi subjek penelitian terhadap kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja di

PT. Waruna Nusa Sentana tergolong tinggi. Dan untuk kinerja karyawan tergolong sedang menuju tinggi dimana mean empirik (15,02) hanya berselisih 0,022 dari batas kategori kinerja tinggi (15,042).

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Ini menandakan bahwa semakin tinggi kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan maka berdampak kepada semakin baiknya kinerja karyawan.

Dalam perkembangan yang kompetitif dan mengglobal, perusahaan membutuhkan karyawan yang berkinerja tinggi (Rivai, 2014). Hal ini disebabkan kinerja organisasi akan tercermin dari kinerja karyawan yang berada di dalam organisasi tersebut. Dengan kata lain semakin banyak karyawan yang berkinerja tinggi dalam suatu organisasi maka akan semakin tinggi pula kinerja organisasi tersebut dan sebaliknya.

Perusahaan dengan para pemimpin yang transformasional menunjukkan kesepakatan yang lebih tinggi di antara para manajer puncak mengenai tujuan organisasi, yang menghasilkan kinerja organisasional yang lebih unggul (Robbins, 2015).

Kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan efektivitas dari pengikut, memberikan kelompok suatu semangat pasti dapat melakukan, dengan demikian para pengikut cenderung untuk mengejar tujuan – tujuan yang ambisius, menyetujui tujuan strategis

dari organisasi dan meyakini bahwa tujuan yang mereka kejar tersebut sangat penting secara pribadi (Robbins, 2015).

Setiap organisasi tentu ingin mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan tersebut, peranan manusia yang terlibat di dalamnya sangat penting. Untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang dikehendaki organisasi, maka haruslah dipahami motivasi manusia yang bekerja di dalam organisasi tersebut, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja (Sutrisno, 2015).

Motivasi sangat penting bagi tinggi rendahnya kinerja perusahaan, tanpa adanya motivasi dari para karyawan untuk bekerja maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai dan sebaliknya apabila terdapat motivasi yang tinggi dari para karyawan, maka hal ini merupakan suatu jaminan atas keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya (Sutrisno, 2015).

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka dapat dinyatakan bahwa kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Waruna Nusa Sentana dengan total sumbangan kedua variabel bebas tersebut terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 63,4 %. Ini berarti masih terdapat 36,6 % pengaruh dari faktor - faktor lain terhadap peningkatan kinerja karyawan. Dimana faktor - faktor lain tersebut yang belum diteliti dalam penelitian ini seperti budaya organisasi, kompetensi karyawan, kepuasan kerja, komunikasi, iklim organisasi dan faktor-faktor lainnya.

SIMPULAN

Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, semakin tinggi kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan, maka berdampak kepada semakin baiknya kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad, Tubagus D. 2015. *Konsep – Konsep Dasar Manajemen Personalia Masa Kini*. Bandung: Refika Aditama.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2004. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Cetakan ke-4. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kartono, Kartini. 2005. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Mahsun, Muhammad. 2006. *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: BPFE.
- Mathis, R.L. dan Jackson J.H. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba Empat.
- Rivai, Veithzal Zainal. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Cetakan ke-6. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P. dan Timothy, A.J. 2015. *Perilaku Organisasi*. Cetakan ke-16. Jakarta: Salemba Empat.
- Stone, G.A., Russel, R.F., dan Patterson, K. 2004. *Transformational Versus Servant Leadership: A Difference in Leader Focus*. The Leadership & Organization Development Journal, Vol 25, No. 4.
- Sutrisno, Edy. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-7. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja Edisi KeEmpat*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Widodo, Joko. 2005. *Membangun Birokrasi Berbasis Kinerja*. Malang: Bayumedia.
- Wijono, Sutarto. 2014. *Psikologi Industri dan Organisasi Edisi Revisi*. Cetakan ke-4. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Wirawan, 2014. *Kepemimpinan Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian*. Cetakan ke-2. Jakarta: Raja Grafindo Persada.