

**PENGARUH KOMPETENSI KERJA DAN KEPEMIMPINAN  
TRANSFORMASIONAL TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA  
PROGRAM STUDI DI LINGKUNGAN POLITEKNIK KESEHATAN  
TANJUNGPURWATI**

**Sri Indra Tri Gunarso**

Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Tanjungpurwati  
trigunarsosriindra@gmail.com

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi kerja dan kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja pegawai program studi di lingkungan Politeknik Kesehatan Tanjungpurwati Provinsi Lampung. Populasi dalam penelitian ini adalah 297 orang atau seluruh pegawai yang ada, sedangkan sampel sejumlah 260 pegawai. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan instrumen kuesioner sedangkan alat analisis data menggunakan statistika yaitu *structural equation modeling* (SEM). Berdasarkan hasil analisis kuantitatif menggunakan *structural equation modeling* (SEM) dengan program Lisrel 8.70 diketahui bahwa variabel kompetensi kerja dan kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai program studi di lingkungan Politeknik Kesehatan Tanjungpurwati. Kepuasan dinilai melalui prestasi kerja yang meningkat dan kepuasan kerja ini dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional khususnya arahan pemimpin dalam memahami visi misi organisasi bagi pegawai. Upaya peningkatan kepuasan kerja dalam prestasi kerja pegawai dengan cara memberikan penghargaan dan memperhatikan peningkatan karir bagi pegawai yang berprestasi, hal tersebut dapat dicapai dengan cara meningkatkan pemahaman terhadap visi dan misi organisasi bagi pegawai melalui arahan pemimpin dalam kepemimpinan transformasional serta meningkatkan keahlian dengan cara meningkatkan pengetahuan baik melalui pendidikan maupun pelatihan pegawai.

**Kata kunci:** Kompetensi Kerja, Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai, Program Studi

**Abstract.** The purpose of this research to know and analyze the influence of work competency and transformational leadership toward work satisfaction and its implication on worker performance of study program in Politeknik Kesehatan Tanjungpurwati, Lampung Province. Population in this research is 297 people or all worker, whereas the sample is a number of 260 workers suitable with SEM requirement. The tool of data collection uses questioner instrument whereas the tool of data analyzing uses statistics, i.e. structural equation modeling (SEM). Based on SEM analyzing by using Lisrel 8.70, it is known that work competency variable and transformational leadership give influence toward work satisfaction of study program in Politeknik Kesehatan Tanjungpurwati environment. The result describes that is very determined by work satisfaction which improve and work satisfaction is influenced by transformational leadership which applies on Study program in Politeknik Kesehatan Tanjungpurwati environment.

**Keywords:** Work competency, Transformational leadership, work satisfaction, Politeknik study program

## **PENDAHULUAN**

Pembukaan Undang Undang Dasar 1945 mengamanatkan tujuan Bangsa Indonesia adalah melindungi segenap Bangsa Indonesia, seluruh tumpah darah Indonesia, memajukan kesejahteraan umum dan mencerdaskan kehidupan Bangsa. Untuk mencapai tujuan tersebut diselenggarakan program pembangunan nasional secara berkelanjutan, terencana dan terarah, termasuk Pembangunan kesehatan yang merupakan bagian integral dari pembangunan

nasional. Undang-undang Nomor 17 tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional (RPJPN) tahun 2005-2025, dinyatakan bahwa pembangunan kesehatan diarahkan untuk meningkatkan kesadaran, kemauan dan kemampuan untuk hidup sehat bagi setiap orang agar derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya dapat terwujud.

Pembangunan kesehatan diselenggarakan dengan berdasarkan pada perikemanusiaan, pemberdayaan dan kemandirian, adil dan merata, serta pengutamaan dan manfaat dengan perhatian khusus pada penduduk rentan, melalui peningkatan upaya kesehatan, pembiayaan kesehatan, sumber daya manusia kesehatan, obat dan pembekalan kesehatan yang disertai oleh peningkatan pengawasan, pemberdayaan masyarakat, dan manajemen kesehatan. Dalam rangka mencapai tujuan itu, maka sangat diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas karena keberhasilan pemerintah sebagai suatu organisasi dalam mencapai tujuan bergantung pada kualitas manusia yang dimilikinya.

Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Tanjungkarang merupakan unit pelaksana teknis di lingkungan Kementerian Kesehatan yang berada di bawah Badan Pengembangan dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kesehatan (PPSDM Kes) yang menyelenggarakan pendidikan tenaga bidang kesehatan. Sebagai institusi pendidikan tinggi bidang kesehatan, Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Tanjungkarang bertugas menyelenggarakan pendidikan tenaga kesehatan yang profesional, melakukan pengabdian kepada masyarakat dan melakukan penelitian bidang kesehatan. Keseluruhan tugas dan bentuk layanan di atas ditujukan untuk menghasilkan lulusan pendidikan tenaga bidang kesehatan yang berkualitas dan berwawasan global, sehingga diharapkan dapat menjadi sumber daya tenaga kesehatan yang handal dan mampu menyokong visi misi Kementerian Kesehatan RI serta mampu bersaing di pasar global.

Pentingnya kualitas sumber daya manusia tersebut karena peranannya sebagai motor penggerak yang dapat mempengaruhi kemampuan dan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu *conditio sine qua non*, atau sesuatu yang tidak dapat dihindarkan yang harus terus dilakukan, karena bagaimanapun canggihnya sarana dan prasarana organisasi tanpa ditunjang oleh sumber daya manusia yang berkualitas, organisasi itu tidak dapat maju dan berkembang. Untuk mendapatkan kualitas SDM yang tinggi dapat dilihat dan diukur melalui kinerja. Pada dasarnya kinerja mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan tugas suatu organisasi, dalam upaya mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi. Untuk dapat mengikuti segala perkembangan dan tercapainya tujuan suatu perusahaan, maka kinerja karyawan untuk selalu ditingkatkan. Kualitas sumber daya manusia sangat menentukan kualitas proses yang akan dilaksanakan sehingga mampu menghasilkan pencapaian tujuan organisasi yang ditargetkan. Hal ini dapat diwujudkan apabila SDM mempunyai kinerja yang baik. Rendahnya capaian hasil suatu organisasi secara langsung juga menggambarkan rendahnya kinerja orang – orang yang terlibat di dalam organisasi tersebut (Mondy, 2016). Hal ini untuk menjawab tantangan yang dihadapi setiap perusahaan pada abad ke 21, terfokus pada pelayanan kebutuhan customer atau orientasi pelanggan, tidak hanya pada kepuasan pelanggan (customer satisfaction) tetapi lebih berorientasi pada nilai (customer value).

Salah satu faktor penting yang menjadi fokus perhatian utama Poltekkes Kemenkes Tanjungkarang untuk menjawab tantangan ini adalah masalah kinerja pegawai karena sangat berkaitan dengan produktivitas lembaga atau organisasi. Kinerja dalam arti yang agak terbatas sering digunakan untuk mengukur pencapaian kerja seseorang seperti tugas yang diberikan kepada seseorang dalam organisasi. Dalam hal ini sebenarnya terdapat hubungan yang erat antara kinerja perorangan (*individual performance*) dengan kinerja lembaga (*corporate performance*). Dengan kata lain, bila kinerja karyawan baik, maka kinerja perusahaan umumnya juga baik (Edison, Anwar, Komariyah, 2016). Pengukuran kinerja akan memberikan manfaat dalam proses pengembangan karier dan pengambilan keputusan oleh para pemimpin.

Menurut **Moeheriono** (2014:17), kompetensi pegawai dapat diukur melalui lima komponen kompetensi generik sebagai berikut: Kemampuan merencanakan dan mengimplementasikan, Kemampuan melayani atau customer service, Kemampuan memimpin atau kepemimpinan, Kemampuan berfikir, Kemampuan bersikap dewasa

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja efektif adalah batas minimum level hasil kerja yang dapat diterima. Ini biasanya merupakan garis batas dimana pegawai yang hasil kerjanya dibawah garis ini dianggap tidak kompeten untuk melakukan pekerjaan tersebut.

Menurut **Moeheriono** (2014:153), kinerja pegawai dapat dilihat berdasarkan Aspek-aspek kinerja pegawai sebagai berikut : Kualitas kerja, Produktivitas, Kerjasama, Inisiatif, Tanggung Jawab

Kompetensi pegawai yang diharapkan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai dikarenakan apabila di dalam sebuah organisasi yang memiliki pegawai dengan kompetensi yang baik maka akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai tersebut Menurut Wibowo (2011:p.324), kompetensi menjelaskan apa yang dilakukan orang di tempat kerja pada berbagai tingkatan dan memperinci standar masing-masing tingkatan, mengidentifikasi karakteristik, pengetahuan dan ketrampilan yang diperlukan oleh individual yang memungkinkan menjalankan tugas dan tanggung jawab secara efektif sehingga mencapai standar kualitas profesional dalam bekerja dan mencakup semua aspek catatan manajemen kinerja, ketrampilan dan pengetahuan tertentu, sikap, komunikasi, aplikasi dan pengembangan.

Kompetensi yaitu karakteristik individu yang mendasari kinerja atau perilaku di tempat kerja. Kinerja di pekerjaan dipengaruhi oleh: (a) pengetahuan, kemampuan dan sikap; (b) gaya kerja, kepribadian, kepentingan/minat, dasar-dasar, nilai sikap, kepercayaan, dan gaya kepemimpinan. Oleh karena itu, kompetensi merupakan karakteristik yang mendasar pada setiap individu yang dihubungkan dengan kriteria yang direferensikan terhadap kinerja yang unggul atau efektif dalam sebuah pekerjaan atau situasi (Wibowo, 2011:p.325).

Pegawai yang kompeten biasanya memiliki karakter sikap, perilaku, kemauan dan kemampuan kerja yang relatif stabil ketika menghadapi suatu situasi di tempat kerja yang terbentuk dari sinergi antara konsep diri, motivasi internal dan kapasitas pengetahuan sehingga ia dengan cepat dapat mengatasi permasalahan kerja yang dihadapi dan memandang pekerjaan sebagai suatu kewajiban yang harus dilakukan secara ikhlas dan secara terbuka meningkatkan kualitas diri melalui proses pembelajaran tiada henti. Hal ini dapat memberikan dorongan yang kuat bagi pegawai untuk bekerja seefisien dan seefektif mungkin serta memiliki rasa tanggung jawab pribadi atas setiap pekerjaan yang dilakukan. Sehingga pada akhirnya, seorang pegawai dapat meningkatkan kinerjanya terutama yang berhubungan dengan pekerjaannya.

## KAJIAN TEORI

Hasil pengamatan pendahuluan di lingkungan Poltekkes Kemenkes Tanjungkarang, kinerja pegawai yang terdiri dari tenaga pendidik dan tenaga kependidikan masih belum optimal. Hal ini dapat dilihat dari indikator-indikator sebagai berikut :Kurangnya inisiatif pegawai dalam proses kerja, baik yang menyangkut tugas pokok atau tugas tambahan, hal tersebut terlihat masih seringnya pegawai dalam melaksanakan tugas selalu menunggu perintah atau minta petunjuk pada pimpinan. Kurangnya keterampilan pegawai dalam proses kerja, baik yang menyangkut tugas pokok atau tugas tambahan, kondisi tersebut dapat terlihat dengan masih adanya beberapa dosen yang belum mampu menggunakan sarana teknologi dalam pembelajaran, demikian juga para pegawai masih banyak yang belum mampu memanfaatkan teknologi dalam bekerja.

Masih ditemukan pegawai yang melaksanakan pekerjaan tanpa mempertimbangkan ketepatan dan kecepatan pekerjaan sehingga kurang efisien dan efektif, terlihat masih banyaknya pegawai yang terlambat mengerjakan tugas dan belum dapat mendahulukan tugas yang seharusnya terlebih dahulu diselesaikan. Menurunnya dorongan kerja pegawai yang terlihat dari adanya kecenderungan meninggalkan kantor pada jam kerja tanpa alasan tertentu

dan masih banyaknya pegawai pada jam kerja banyak yang tidak melaksanakan tugas, tetapi membicarakan hal-hal diluar tugas pokoknya. Kurang disiplinnya pegawai dalam menepati jam kerja dengan indikator terjadi penurunan tingkat kehadiran rata rata pegawai di masing masing jurusan sampai dengan 20% pada 1(satu) tahun terakhir .

Faktor lain yang perlu diperhatikan dalam kaitannya dengan peningkatan kinerja pegawai adalah kepemimpinan transformasional. Sebagian besar definisi kepemimpinan mencerminkan asumsi bahwa kepemimpinan berkaitan dengan proses yang disengaja dari seseorang untuk menekankan pengaruhnya yang kuat terhadap orang lain untuk membimbing, membuat struktur, memfasilitasi aktivitas dan hubungan di dalam kelompok atau organisasi (Yukl, 2010:p.3).

Yukl (2010:p.10) menguraikan bahwa sebagian besar peneliti mengevaluasi efektivitas kepemimpinan berdasarkan konsekuensi dari tindakan pemimpin bagi pengikut dan komponen lainnya dalam organisasi. Berbagai jenis hasil yang digunakan itu mencakup kinerja dan pertumbuhan kelompok atau organisasi pemimpin tersebut, kesiapannya untuk menghadapi tantangan atau krisis, kepuasan para pengikut terhadap pemimpin, komitmen pengikut terhadap tujuan kelompok, kesejahteraan dan perkembangan psikologis para pengikutnya, bertambahnya status pemimpin dalam kelompok dan kemajuan pemimpin ke posisi wewenang yang lebih tinggi dalam organisasi.

Salah satu faktor situasional yang akan semakin berpengaruh terhadap efektivitas kepemimpinan dalam dekade mendatang adalah relasi antara pemimpin dan pengikut. Esensi relasi tersebut adalah interaksi antar pribadi yang berbeda motivasi dan potensi kekuasaan, termasuk di dalamnya keterampilan dalam rangka mencapai tujuan bersama. Bentuk interaksi tersebut salah satunya adalah kepemimpinan transformasional.

Kepemimpinan transformasional, pemimpin menciptakan visi dan lingkungan yang memotivasi para pegawai untuk berprestasi melampaui harapan. Dalam hal ini, para pegawai merasa percaya, kagum, loyal dan hormat kepada pemimpinnya sehingga mereka termotivasi untuk melakukan lebih dari apa yang diharapkan dari mereka. Bahkan tidak jarang melampaui apa yang mereka perkirakan dapat mereka lakukan. Kepemimpinan transformasional didefinisikan sebagai kepemimpinan yang mencakup upaya perubahan organisasi (sebagai lawan kepemimpinan yang dirancang untuk mempertahankan *status quo*).

Berkaitan dengan hal tersebut, di dalam lingkungan institusi pendidikan tinggi khususnya pada Program Studi di Lingkungan Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Tangkarang, peranan pemimpin transformasional belum berjalan dengan efektif. Para pimpinan selama ini terbatas pada pemberian arahan terkait dengan kegiatan belajar mengajar, memberikan *reward* bagi dosen dan civitas akademika serta *punishment* bagi yang tidak mengikuti peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Komunikasi dan saling bertukar informasi antara pimpinan dan pegawai masih sangat terbatas sehingga *sharing of power* sebagai esensi kepemimpinan transformasional belum terwujud.

## METODE

**Populasi dan Sampel Penelitian.** Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Politeknik Kesehatan Tangkarang yaitu sejumlah 260 orang. Dengan asumsi bahwa 30 orang pegawai dijadikan responden dalam rangka uji instrumen pengumpulan data dan 7 orang pegawai dengan masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun tidak termasuk dalam populasi denganteknik pengambilan sampel menggunakan metode sensus. Penentuan jumlah sampel berdasarkan analisis SEM yang digunakan adalah 260 orang sehingga penelitian ini menggunakan sampel jenuh.

### Metode Analisis

**Metode SEM (*Structural Equation Modeling*).** Metode ini terdiri dari 6 (enam) tahapan yaitu: Tahap 1 (satu) Konseptualisasi Model : Tahap ini berhubungan dengan pengembangan hipotesis (berdasarkan teori-teori) sebagai dasar dalam menghubungkan variabel laten dengan

variabel laten lainnya, dan juga dengan indikator-indikatornya. Konseptualisasi model mengharuskan dua hal yang harus dilakukan. Pertama, hubungan yang dihipotesiskan antara variabel laten harus ditentukan. Kedua, konseptualisasi model berfokus pada pengukuran model dan menghubungkannya dengan operasionalisasi variabel laten. Sehingga, dikenal beberapa indikator (*manifest variable*) yang digunakan untuk mengukur variabel laten (*unobserved variable*) tersebut.

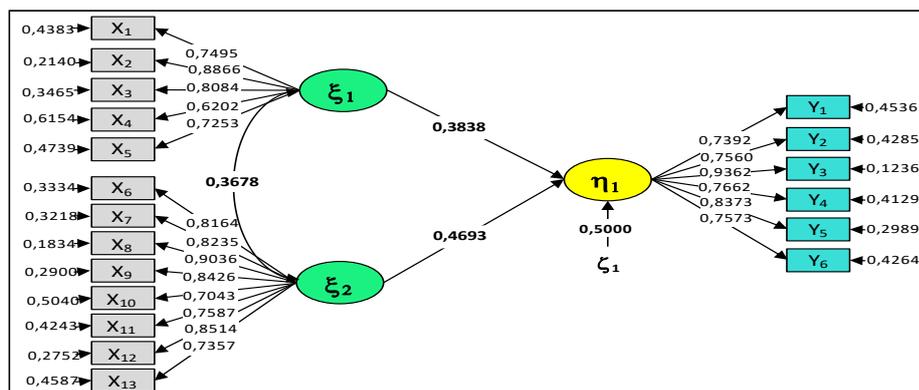
Tahap 2 (dua) yaitu Penyusunan diagram alur (path diagram) : Path diagram merupakan representasi grafis mengenai bagaimana beberapa variabel pada suatu model berhubungan satu sama lain, yang memberikan suatu pandangan menyeluruh mengenai struktur model. Tahap 3 adalah Spesifikasi Model, dalam penelitian ini pendekatan yang lebih efisien adalah dengan menggunakan notasi. Tahap 4 adalah Identifikasi Model, yaitu menjawab apakah model memiliki nilai yang unik sehingga model tersebut dapat diestimasi. Jika suatu model tidak dapat diidentifikasi maka tidak mungkin dapat menentukan nilai yang unik untuk koefisien model.

Masalah identifikasi dapat terjadi dalam SEM, dimana informasi yang terdapat pada data empiris (varians dan kovarians variabel manifest) tidak cukup untuk menghasilkan solusi yang unik untuk memperoleh parameter model. Salah satu cara yang digunakan adalah dengan mengkonstraint model. Tahap 5 yaitu Estimasi Parameter, pada tahap ini, estimasi parameter untuk suatu model diperoleh dari data karena program Lisrel maupun Amos berusaha untuk menghasilkan matriks kovarians berdasarkan model (*model based covariance matrix*) yang sesuai dengan kovarians matriks sesungguhnya (*observed covariance matrix*).

Uji signifikansi dilakukan dengan menentukan apakah parameter yang dihasilkan secara signifikan berbeda dari nol. Tahap akhir atau 6 (enam) adalah Penilaian Model Fit. Suatu model dikatakan fit apabila kovarians matriks suatu model (*model based covariance matrix*) adalah sama dengan kovarians matriks data (*observed*).

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Hipotesis substruktur pertama yang diuji adalah pengaruh kompetensi kerja dan kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja pada Program Studi di Lingkungan Politeknik Kesehatan Tangkarang. Secara visual diagram jalur pada pengujian hipotesis sub struktur pertama digambarkan berikut:



**Gambar 1.** Diagram Jalur Pengujian Hipotesis Sub Struktur I

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Lisrel 8.70

**Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja**

**Tabel 1.** Hasil Pengujian Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kepuasan kerja

Koef. Jalur	t <sub>hitung</sub>	t <sub>kritis</sub>	H <sub>0</sub>	H <sub>a</sub>
0,3838	6,8948	1,96	ditolak	Diterima

**Sumber:** Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan hasil pengujian dapat dilihat nilai  $t_{hitung}$  variabel kompetensi kerja (6,8948) lebih besar dari  $t_{kritis}$  (1,96). Karena nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dibanding  $t_{kritis}$ , maka pada tingkat kekeliruan 5% diputuskan untuk menolak  $H_0$  sehingga  $H_a$  diterima. Jadi berdasarkan hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa kompetensi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Program Studi di Lingkungan Politeknik Kesehatan Tanjungkarang. Secara total kompetensi kerja memberikan kontribusi sebesar 21,35% terhadap kepuasan kerja pegawai pada Program Studi di Lingkungan Politeknik Kesehatan Tanjungkarang.

### **Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan kerja**

**Tabel 2.** Hasil Pengujian Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan kerja

<b>Koef. Jalur</b>	<b><math>t_{hitung}</math></b>	<b><math>t_{kritis}</math></b>	<b><math>H_0</math></b>	<b><math>H_a</math></b>
0,4693	8,7394	1,96	ditolak	Diterima

**Sumber:** Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan hasil pengujian dapat dilihat nilai  $t_{hitung}$  variabel kepemimpinan transformasional (8,7394) lebih besar dari  $t_{kritis}$  (1,96). Karena nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dibanding  $t_{kritis}$ , maka dengan tingkat kekeliruan 5% diputuskan untuk menolak  $H_0$  sehingga  $H_a$  diterima. Jadi berdasarkan hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Program Studi di Lingkungan Politeknik Kesehatan Tanjungkarang. Secara keseluruhan atau total, kepemimpinan transformasional memberikan kontribusi sebesar 28,65% terhadap kepuasan kerja pegawai pada Politeknik Program Studi di Lingkungan Politeknik Kesehatan Tanjungkarang.

**Kontribusi Kompetensi Kerja dan Kepemimpinan Transformasional Kepada Kepuasan Kerja.** Hasil penelitian diperoleh nilai  $F_{hitung}$  (128,50) dan lebih besar dibanding  $F_{tabel}$  (3,031), maka pada tingkat kekeliruan 5% diputuskan untuk menolak  $H_0$  sehingga  $H_a$  diterima. Jadi berdasarkan hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa kompetensi kerja dan kepemimpinan transformasional secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Program Studi di Lingkungan Politeknik Kesehatan Tanjungkarang.

### **PENUTUP**

Berdasarkan Pembahasan pada bab sebelumnya maka bagian akhir dari penelitian ini dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: Kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Program Studi di Lingkungan Politeknik Kesehatan Tanjungkarang dengan indikator yang paling dominan mempengaruhi adalah indikator keahlian, Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Program Studi di Lingkungan Politeknik Kesehatan Tanjungkarang dengan indikator yang paling dominan mempengaruhi adalah indikator memahami visi misi, Secara simultan, kompetensi kerja dan kepemimpinan transformasional memberikan kontribusi sebesar 50,0% kepada kepuasan kerja pegawai pada Program Studi di Lingkungan Politeknik Kesehatan Tanjungkarang.

### **DAFTAR RUJUKAN**

Dessler Gary, 2010, *Human Resources Management*, Eighth Edition. London: Prentice Hall International (UK) Limited.

- Edison Emron, Anwar Yohny & Komariyah Imas (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi dan Perubahan Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*, Alfabeta, Bandung
- Moehiono, 2014, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Mondy R .Wayne, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga, Jakarta
- Rivai Jaenal. Dkk, , 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori Ke Praktek*, Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Robbins, S.P. 2009. *Perilaku Organisasi (Organizational Behaviour)*, Jilid I & II, Alih Bahasa Angelica, D, Cahyani, R, dan Abdul, R, Jakarta: Penerbit Salemba Empat, New Jersey: Pearson Education International, Pearson Hall.
- Rucky, Ahmad S. 2001. *Sistem Manajemen Kinerja*. PT. Gramedia: Jakarta.
- Schein, Edgar H. 2010. *Organizational Culture and Leadership*, Third Edition, Jhon Wiley, San Francisco.
- Sedarmayanti, 2011, *Membangun dan Mengembangkan Kepemimpinan serta meningkatkan Kinerja Untuk Meraih Keberhasilan*, Refika Aditama. Jakarta
- Simanbela Poltak, 2012, *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi*, Ghara Ilmu. Yogyakarta.
- Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja*, Penerbit PT. Raja Grafindo, Jakarta.
- Yukl, Gary. 2010. *Kepemimpinan dalam Organisasi*. Alih bahasa: Budi Supriyanto dan Editor Eli Tanya. Jakarta: PT. Indeks.