

Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Organizational Citizenship Behavior sebagai Pemediasi

Ellen Yulita[✉],

Universitas Putra Indonesia YPTK Padang

Ellenyulita40@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformational dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dengan *organizational citizenship behaviour* sebagai variabel intervening pada Dinas Kearsipan Dan Perpustakaan Kabupaten Pasaman Barat. Metode yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dan analisis jalur. dengan mengedarkan kuesioner sebanyak 64 responden. Hasil diperoleh bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan transformational terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kearsipan Dan Perpustakaan Kabupaten Pasaman Barat. Terdapat pengaruh positif dan signifikan beban kerja terhadap motivasi kerja pada Dinas Kearsipan Dan Perpustakaan Kabupaten Pasaman Barat. Terdapat pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan transformational dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dengan *organizational citizenship behaviour* pada Dinas Kearsipan Dan Perpustakaan Kabupaten Pasaman Barat. Terdapat pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan transformational dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dengan *organizational citizenship behaviour* pada Dinas Kearsipan Dan Perpustakaan Kabupaten Pasaman Barat. Terdapat pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan transformational dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dengan *organizational citizenship behaviour* pada Dinas Kearsipan Dan Perpustakaan Kabupaten Pasaman Barat. Motivasi kerja memediasi pengaruh gaya kepemimpinan transformational dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dengan *organizational citizenship behaviour*. Motivasi kerja memediasi pengaruh beban kerja terhadap prestasi kerja. Penulis menyarankan kepada Dinas Kearsipan Dan Perpustakaan Kabupaten Pasaman Barat untuk lebih meningkatkan kinerja pegawai, gaya kepemimpinan transformational dengan *organizational citizenship behaviour* dan memperhatikan gaya kepemimpinan transformational dan motivasi kerja sehingga diharapkan kinerja pegawai meningkat.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan Transformational, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai, Organizational Citizenship Behaviour, Regresi Linear.

Journal of Business and Economics is licensed under a Creative Commons Attribution-Share Alike 4.0 International License.



1. Pendahuluan

Kinerja aparat administrasi Negara dahulu hingga saat ini, tetap di anggap sebagai isu penting yang dibicarakan, baik oleh kalangan akademisi maupun para praktisi. Hal ini berkaitan dengan pembangunan nasional yang sedang dilaksanakan dalam menekankan pentingnya suatu kinerja di segala bidang. Keberhasilan pembangunan nasional antara lain tergantung kepada keberhasilan peningkatan kinerja pegawai negeri sipil sebagai aparat Negara. Oleh karena itu perhatian terhadap upaya peningkatan kinerja dilingkungan birokrasi dewasa ini merupakan kebutuhan yang mendesak diperlukan adanya aparat Negara yang berkualitas agar kinerja dapat meningkat. (Handayati, 2016:125).

Peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan suatu keharusan dalam rangka meningkatkan kualitas aktivitas yang harus dilakukan secara total. Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan agar aktivitas

manajemen berjalan dengan baik (Handayati, 2016:127). Sumber daya manusia merupakan faktor yang paling menentukan dalam setiap organisasi, karena disamping sumber daya manusia sebagai salah satu unsur kekuatan daya saing bangsa, sumber daya manusia bahkan sebagai penentu utama. Oleh sebab itu sumber daya manusia harus memiliki kompetensi dan kinerja tinggi demi kemajuan organisasi. (Sedarmayanti, 2017: 1).

Instansi pemerintah merupakan suatu organisasi (wadah), maka pegawai pemerintah atau pegawai negeri adalah alat yang menggerakkan agar segala kegiatan organisasi tersebut dapat berjalan menuju pada tujuan. Pada dasarnya untuk melihat sejauhmana peranan sumber daya manusia suatu instansi, maka dapat dilihat dari hasil kinerja seorang pegawai yang ada dalam organisasi tersebut. Untuk dapat melahirkan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas, tidak hanya diperlukan bibit SDM yang handal, melainkan juga perlu suatu proses yang mendukung terwujudnya SDM yang produktif sesuai dengan yang diharapkan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik,

organisasi harus memiliki pegawai yang berpengetahuan dan berketerampilan tinggi serta usaha untuk mengelola organisasi seoptimal mungkin, sehingga kinerja pegawai meningkat (Iriawan, 2020:152).

Manusia merupakan unsur yang terpenting dan paling diutamakan dalam suatu organisasi. Dikatakan demikian karena dari sumber daya yang ada hanya sumber daya manusia yang mempunyai sikap, perilaku, sifat, karakter dan tindakan yang bervariasi, dengan kata lain kinerja adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan. Kinerja sumber daya manusia yang baik merupakan hal penting bagi kelangsungan hidup organisasi. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi (Sarboni, 2020:2), organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja pegawai (Hemawati, 2017:61). Organisasi adalah alat saling hubungan satuan-satuan kerja yang memberikan mereka kepada orang-orang yang ditempatkan dalam struktur wewenang, sehingga pekerjaan dapat dikoordinasikan oleh perintah para atasan kepada bawahan, yang menjangkau dari puncak sampai sampai ke bawah dari seluruh badan usaha. (Sarboni, 2020:5).

Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Pasaman Barat merupakan institusi pengelola koleksi karya tulis, karya cetak dan atau karya rekam secara profesional dengan sistem yang baku, guna memenuhi kebutuhan pendidikan, penelitian, pelestarian, informasi dan reaksi para pemustaka. Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Pasaman Barat memiliki tugas pokok yaitu melaksanakan sebagian kewenangan daerah di bidang perpustakaan dan arsip daerah. Selain itu, memiliki fungsi perumusan kebijakan lingkup perpustakaan dan kearsipan, pelaksanaan evaluasi dan pelaporan lingkup perpustakaan dan kearsipan. Dinas Kearsipan Dan Perpustakaan Daerah Pasaman Barat dibentuk berdasarkan Perda SOTK Nomor 7 Tahun 2008 yang salah satu tugas pokok dan fungsi kantor ini adalah melaksanakan kewenangan daerah di bidang pelayanan perpustakaan dan kearsipan (Maharani dan Handayani, 2019).

Keberhasilan Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Pasaman Barat sangat ditentukan oleh pegawai, Peran dan pekerjaan pegawai di era Milleneal maupun era digitalisasi tidaklah mudah karena pegawai perpustakaan dituntut sebagai agent of change penyebaran informasi, sebagai figur utama memotivasi masyarakat untuk lifelong learning dan mengajak masyarakat untuk mencintai Perpustakaan maupun buku. Begitu pentingnya sehingga pegawai perpustakaan dituntut untuk bekerja semaksimal mungkin dan secara profesional. Permasalahan yang

terjadi saat ini pada Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Pasaman Barat dalam hal ini Perpustakaan adalah masih rendahnya kinerja pegawai perpustakaan. Berdasarkan data yang diperoleh, terdapat 5 indikator kinerja utama pada Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Pasaman Barat dengan data 5 tahun terakhir. Dari data 5 tahun terakhir tersebut terjadi fluktuasi realisasi pencapaian indikator kinerja utama. Data tersebut menggambarkan target kerja yang di capai pegawai Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Pasaman Barat masih belum sepenuhnya mendapatkan hasil yang diharapkan. Dari keterangan data di atas dapat disimpulkan bahwa tingkat kinerja pegawai belum optimal, disenyalir disebabkan oleh gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan secara tidak langsung organizational citizenship behavior.

Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja pegawai dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) adalah gaya kepemimpinan transformasional. Gaya pemimpinan transformasional juga mempengaruhi organizational citizenship behavior pegawai. Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya tergantung dengan gaya kepemimpinan seorang pemimpin, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi perilaku anggotanya yang dapat berdampak pada keberhasilan dalam mencapai tujuan tersebut. Gaya kepemimpinan setiap pemimpin menjadi tolak ukur bagi karyawan dalam berperilaku di organisasi (Maharani dan Handayani, 2019). Pada dasarnya gaya kepemimpinan transformasional dapat mendorong anggota untuk berbuat lebih baik dari apa yang biasa dilakukan, atau dapat dikatakan memotivasi anggota untuk meningkatkan keyakinan dan kepercayaan diri anggota (Hendrawan, et al., 2020). Berdasarkan hasil observasi awal dan wawancara dengan beberapa pegawai di bagian kepegawaian, ternyata gaya kepemimpinan yang di pakai masih kurang efektif jika dilihat dari kemampuan pegawai yang ternyata tidak semua pegawai mempunyai tingkat kematangan yang tinggi.

Pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan transformasional terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan terdapat pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Subawa et al., (2017) diperoleh kesimpulan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan transformasional terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan terdapat pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai.

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) adalah motivasi kerja. Motivasi dikatakan berpengaruh terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) anggota karena ketika anggota termotivasi maka

mampu membuat mereka merasa dihargai sehingga mampu memberikan pengaruh terhadap sikap mereka untuk menerima pekerjaan apapun dan melaksanakannya (Danendra dan Mujiati, 2016). Motivasi dikatakan berpengaruh terhadap kinerja pegawai apabila anggota dalam suatu organisasi mampu menghasilkan kinerja yang bagus karena adanya dorongan dari dalam diri ataupun dari luar, karena pada dasarnya manusia mudah untuk dimotivasi dengan memberikan apa yang menjadi keinginannya sehingga hasil kinerja akan meningkat (Tamarindang et al., 2017).

Pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan terdapat pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Gede, (2017) diperoleh kesimpulan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan terdapat pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai.

Hipotesis penelitian adalah sebagai berikut:

H1: Diduga gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap organizational citizenship behavior pada Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Pasaman Barat.

H2: Diduga motivasi kerja berpengaruh terhadap organizational citizenship behavior pada Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Pasaman Barat.

H3: Diduga gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Pasaman Barat.

H4: Diduga motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Pasaman Barat.

H5: Diduga organizational citizenship behavior berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Pasaman Barat.

H6: Diduga gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai melalui organizational citizenship behavior sebagai variabel intervening pada Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Pasaman Barat

H7: Diduga motivasi kerja terhadap kinerja pegawai melalui organizational citizenship behavior sebagai variabel intervening pada Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Pasaman Barat.

2. Metodologi Penelitian

Penelitian berjudul pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja

pegawai dengan organizational citizenship behavior sebagai variabel intervening pada Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Pasaman Barat. Objek penelitian pegawai Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Pasaman Barat. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PNS Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Pasaman Barat dengan jumlah 44 orang. Adapun sampel yang menjadi wakil dari populasi tersebut yang berjumlah 44 orang.

Analisis data menggunakan uji asumsi klasik, yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan analisis regresi berganda. Analisis data ini dengan menggunakan multiple regression atau regresi berganda. Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu: gaya kepemimpinan transformasional (X1), motivasi kerja (X2), terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja pegawai (Z) variabel intervening dengan organizational citizenship behavior (Y). Persamaan regresi sebagai berikut:

Model 1, analisis regresi tanpa variabel intervening:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e \quad (1)$$

Model 2, analisis regresi dengan variabel intervening:

$$Z = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3Y + e \quad (2)$$

Dimana Y merupakan Motivasi kerja, Z merupakan Prestasi kerja, X1 merupakan Budaya kerja, X2 merupakan Beban kerja, a merupakan konstanta, b merupakan koefisien regresi masing-masing variabel X (b1, b2), e merupakan Standar Error.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1 Uji T

Uji t digunakan untuk melihat pengaruh secara parsial setiap variabel bebas terhadap variabel terikat. Apabila nilai signifikan uji $t \leq 0,05$, maka hipotesis diterima, sebaliknya jika nilai signifikan uji $t \geq 0,05$ maka hipotesis di tolak.

Menurut Sugiyono (2016:194) untuk mengujinya digunakan rumus:

$$t_{hitung} = \frac{rp\sqrt{n-3}}{\sqrt{1-rp^2}} \quad (3)$$

Dimana rp merupakan korelasi parsial yang ditemukan, n adalah jumlah sampel, dan t adalah thitung yang selanjutnya dikonsultasikan dengan ttabel.

Apabila hasil pengujian $thitung > ttabel$: maka menerima H_a : yang menyatakan bahwa ada pengaruh secara parsial variabel independen terhadap variabel dependen.

Apabila hasil pengujian $thitung < ttabel$: maka menerima H_o : yang menyatakan bahwa tidak ada

pengaruh secara parsial variabel independen terhadap variabel dependen.

3.2 Uji F

Uji statistik F digunakan untuk menguji seluruh variabel independen yang diteliti, mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen dilakukan dengan membandingkan F-hitung dengan F-tabel. Menurut Sugiyono (2016:192) nilai F-hitung dapat dicari dengan rumus:

$$F_{hitung} = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

Dimana, Fhitung merupakan nilai F, R² merupakan Koefisien korelasi ganda, k merupakan Jumlah variabel independent, n merupakan Jumlah anggota sampel.

Apabila hasil perhitungan menunjukkan:

- F hitung lebih besar dari pada F tabel (F-hitung > F-tabel) hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Maka: Ho ditolak, Ha diterima.
- F hitung lebih kecil dari pada F tabel (F-hitung < F-tabel) hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat. Maka: Ho diterima, Ha ditolak.

3.3 Uji Koefisien Determinasi (R²)

Apabila koefisien korelasi dikuadratkan, akan menjadi koefisien determinasi, yang artinya penyebab perubahan pada variabel terikat yang datang dari variabel bebas, sebesar kuadrat koefisien korelasinya. Koefisien determinasi ini menjelaskan besarnya pengaruh nilai suatu variabel terhadap naik/turunnya (variasi) nilai variabel lainnya Widodo (2017:124). Dirumuskan dengan:

$$KD = r^2 \times 100\% \quad (4)$$

Dimana, KD merupakan Nilai koefisien determinasi (kontribusi antar variabel), r merupakan Nilai koefisien korelasi.

Dari koefisien determinasi (R²) dapat diketahui ketepatan dari analisis regresi linear berganda. R² merupakan besarnya variabel sumbangan seluruh variabel terikat. Interpretasi terhadap hasil koefisien determinasi (R²) bararti:

- Jika nilai koefisien determinasi (R²) semakin mendekati satu, berarti variabel terikat dapat dijelaskan secara linear oleh variabel bebas. Jadi semakin besar R² semakin tepat regresi yang dipakai sebagai alat peramalan karena total variasi dapat menjelaskan variabel terikat.

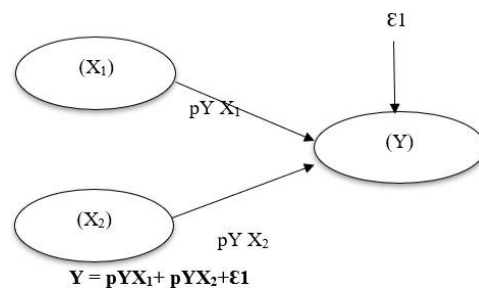
- Jika nilai koefisien determinasi (R²) semakin mendekati nol maka sumbangan variabel diatas terhadap variabel bebas dan variabel terikat semakin kecil. Secara umum dapat dikatakan bahwa besarnya koefisien determinasi pada (R²) berada antara 0 dan 1 atau $0 < R^2 < 1$.

3.4 Analisis Jalur (Path Analysis) Variabel Intervening

Untuk menguji pengaruh intervening digunakan metode analisis jalur (path analysis). Analisis jalur merupakan perluasan analisis regresi linear berganda atau analisis jalur adalah penggunaan regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel (model causal) yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori. Teknik analisis jalur menggambarkan keterkaitan regresi berganda dengan variabel yang hendak diukur.

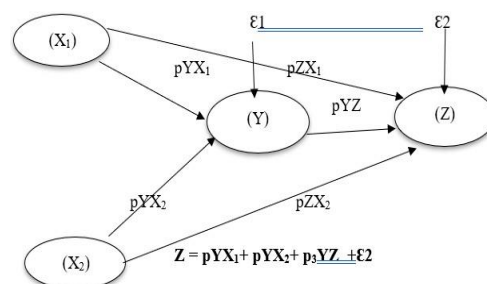
Langkah-langkah dalam analisis jalur dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

Menentukan diagram jalurnya berdasarkan paradigma hubungan variabel dapat dilihat pada Gambar 1 dan 2.



Gambar 1. Sub Model Struktural 1 Untuk Hipotesis 1, 2, dan 3

Dimana, X1 merupakan Gaya kepemimpinan transformasional, X2 merupakan Motivasi kerja, Y merupakan Organizational citizenship behavior, pYX1 merupakan koefisien jalur gaya kepemimpinan transformasional dan organizational citizenship behavior, pYX2 merupakan koefisien jalur motivasi kerja dan organizational citizenship behavior, ε1 merupakan faktor lain yang mempengaruhi organizational citizenship behavior.



Gambar 2. Sub Model Struktural 2 untuk Hipotesis 4, 5, 6 dan 7

Dimana, X1 merupakan gaya kepemimpinan transformasional, X2 merupakan Motivasi kerja, Z merupakan Kinerja pegawai, pZX1 merupakan koefisien jalur gaya kepemimpinan transformasional dan kinerja pegawai, pZX2 merupakan koefisien jalur

motivasi kerja dan kinerja pegawai, ϵ merupakan faktor lain yang mempengaruhi organizational citizenship behavior, ϵ merupakan faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan interpretasi hasil penelitian dan pembahasan yang telah disampaikan sebelumnya, maka dapat dikemukakan beberapa kesimpulan dari hasil penelitian sebagai berikut: Terdapat pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan transformational pada Dinas Kearsipan Dan Perpustakaan Kabupaten Pasaman Barat. Terdapat pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan transformational terhadap motivasi kerja pada Dinas Kearsipan Dan Perpustakaan Kabupaten Pasaman Barat. Terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya kerja terhadap motivasi kerja pada Dinas Kearsipan Dan Perpustakaan Kabupaten Pasaman Barat. Terdapat pengaruh positif dan signifikan beban kerja terhadap prestasi kerja pada Dinas Kearsipan Dan Perpustakaan Kabupaten Pasaman Barat. Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap prestasi kerja pada Dinas Kearsipan Dan Perpustakaan Kabupaten Pasaman Barat. Motivasi kerja memediasi pengaruh budaya kerja terhadap prestasi kerja. Motivasi kerja memediasi pengaruh gaya kepemimpinan transformational terhadap kinerja pegawai.

5. Daftar Rujukan

- Adelina, Gede, R., & Augusto, D., (2020). motivation on job satisfaction and employee performance. ISSN :2395-7492. Vol. 7 No 5 September 2020, page 13-23.
- Arifin, R.W., (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Astuti, R., & Prayogi, I. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Prestasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Karya Hevea Indonesia Afdeling Hevea Dolok Masihul. Prosiding: The National Conferences Management and Business (NCMAB) 2018, 1(1), 490–502.
- Danendra, AA Ngurah., Mujiati, Ni Wayan. (2016). Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5, No. 10, 2016: 6229-6259.
- Fadude, F. D., N., H., Poluan, & Grace, J. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Syariah Mandiri Cabang Bitung. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi, 7(1), 31–40. <https://doi.org/10.35794/emba.v7i1.22258>.
- Gede Agus Eka Putra, 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Dalam Meningkatkan Organizational Citizenship Behavior. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 6, No. 4.: 2047-2075.
- Hafizhah, K., (2020). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan OCB sebagai variabel intervening pada PDAM Kota Padang. E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana 6.7 (2020): 2761-2788.
- Handayati, R. (2016). Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan di Bank Jatim Cabang Lamongan (Suatu Studi pada Bank Jatim Cabang Lamongan). Jurnal Penelitian Ekonomi dan Akuntansi, 1(2), 127-140. DOI: <http://dx.doi.org/10.30736%2Fjpeni.v1i2.83>.
- Handoko, T.H., (2016). Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : BPFE.
- Hariandja & Effendi, M., (2016). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Grasindo.
- Hartatik., (2016), Prinsip-Prinsip Manajemen Edisi Bahasa Indonesia, Bandung: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. (2017). Manajemen, Dasar Pengertian dan Masalah. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hastuti (2021). the impact of autocratic leadership style and work motivation on employee performance. Management Analysis Journal 4 (1) (2021).
- Hemawati, Retno. 2017. Pengaruh Pelatihan, Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja serta Dampaknya terhadap Kinerja Pustakawan (Studi Kasus) pada Perpustakaan Nasional. Jurnal Media Pustakawan. Vol 24, Np 2: 61-70.
- Hendrawan Andi., Titi Laras., Sucahyowati, Hari., dan Cahyanadi, Kristian. (2020). Peningkatan Kepemimpinan Transformasional dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB). The 11th University Research Colloquium 2020 Universitas 'Aisyiyah Yogyakarta.
- Iriawan, Hermanu. 2020. Peran Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Dinas Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Biak Numfor. Sosio e-kons. Vol 12 No.2: 150-155.
- Maharani, Indira & Handayani, Agustin. (2019), Hubungan antara Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Iklim Organisasi dengan Perilaku Kewarganegaraan Organisasi (Ocb) pada Karyawan PT. Telkom. PSISULA: Prosiding Berkala Psikologi Vol 1.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Manullang., (2017). Perilaku Organisasi: Konsep Dasar Dan Aplikasinya. PT Rajagrafindo Persada. Jakarta.

- Mulyasa, T.E., (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Nurullah, M., Mardiana, N., Ahadiat, A., Fasa, M. I., Lampung, U., Islam, U., Raden, N., & Lampung, I. (2020). pengaruh kepemimpinan dan kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai negeri sipil (Studi pada Rumah Sakit Umum Daerah Jenderal Ahmad Yani Metro). *Ecoplan*, 3(29), 26–33.
- Pabundu Tika, (2018). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Parawitha, G. A., & Gorda, E. S. (2017). Pengaruh Kecerdasan Spiritual, Kecerdasan Emosional, Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 2(2), 135–143.
- Prihanto, Yosoa Satriadi & Prayekti. (2018). Pengaruh Budaya Kerja, Pelatihan, Dan Motivasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pengrajin Batik Di Sentra Batik Giriloyo Yogyakarta. *Jurnal Manajemen*, Vol 8, No 1,) 79 – 87.
- Priyamedha, A. A. H., & Supartha, W. G. (2019). pengaruh diklat, kepemimpinan dan hubungan industrial terhadap kinerja karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 8(7), 4619–4643.
- Rivai, Veithzal. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. (2016). *Perilaku organisasi*. Jakarta : PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Saputri, F. S., & Nugraheni, R. (2017). Pengaruh Kompensasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru (Studi Pada SMK Bina Patria 2 Sukoharjo). *Diponegoro Journal of Management*, 6(2), 1–7.
- Sarboni. (2020). Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Arsip dan Perpustakaan Provinsi Aceh. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen Teknologi*, 4(1), 1-10 Available online at <http://journal.lembagakita.org>.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika. Aditama.
- Simomara. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Subawa, I Made Bagus Arya dan Suwandana, I Gusti Made. 2017. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior. *E-Jurnal Manajemen Unud*. Vol.6, No.9;: 4772-4799.
- Sugiyono. (2016). *Metode penelitian*. Bandung : Alfabeta.
- Sunarti, Rasyid, & Gunawan. (2017). Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi, dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng. *Jurnal Mirai Management*, 2(1), 91–107.
- Sutrisno, E., (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana.
- Tamarindang, Billy., Mananeke, Lisbeth., Pandowo, Merinda,. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank BNI Cabang Manado. *Jurnal EMBA*. Vol 5 No.2.
- Triyanthi, Meylinda & Subudi, Made. 2018. Pengaruh Komunikasi Organisasi, Kepemimpinan Transformasional Dan Keadilan Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Serta Dampaknya Pada Kinerja Dan Komitmen Organisasional. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana* 7.3 (2018):837-868.
- Wahyudi, D. Y. A., & Yuniawan. (2017). pengaruh kecerdasan emosional pimpinan dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening Studi pada KSP Pamardi Utomo Semarang. *Jurnal Ekonomi Undip*, 1–8.
- Wibowo. (2018). *Manajemen Kinerja*. Edisi Ketiga. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Wirawan. 2016. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Salemba Empat