



## Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan Transformasional Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Padangsidempuan Utara Kota Padangsidempuan

Sylvia Afrina Siagian<sup>1</sup>, Tri Kartika Yudha<sup>2</sup>, Harrys Pandapotan Tua Sihombing<sup>3</sup>, Yudi Harahap<sup>4</sup>

<sup>1</sup>Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sumatera Utara

<sup>2</sup>Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sumatera Utara

<sup>3</sup>Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sumatera Utara

<sup>4</sup>Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sumatera Utara

Email Corresponding author. [sylvia.afrina@gmail.com](mailto:sylvia.afrina@gmail.com)

ARTICLE INFO	ABSTRAK
<p>Article history                      Received :                      Accepted :                      Published :</p>	<p><i>Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai. Bagaimana pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai. Bagaimana pengaruh motivasi kerja, kepemimpinan transformasional dan komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja, kepemimpinan transformasional dan komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 54 orang. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menerangkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Komunikasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi kerja, kepemimpinan transformasional dan komunikasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.</i></p>
<p><b>Kata Kunci:</b>                      Motivasi;                      Kepemimpinan transformasional;                      Komunikasi organisasi;                      Kinerja</p>	
<p><b>Keyword:</b>                      Job motivation;                      Transformational leadership;                      Organization commitment;                      Performance</p>	<p><b>ABSTRACT</b></p> <p><i>This formula research internal issue is how influence job motivation on employees performance. How influence of transformational leadership on employees performance. How influence of organization commitment on employees performance. How influence of job motivation, transformational leadership and organization commitment on employees performance. This research target is to for know influence and analyze of job motivation on employees performance. For know influence and analyze of transformational leadership on employees performance. For know influence and analyze organization commitment on employees performance. For know influence and analyze job motivation, transformational leadership and organization commitment on employees performance. Sample in this research amount to 54 employees. Technique analyze data which used in this research is</i></p>

*analysis of regresi multiple linear. This research result explain of job motivation effect positive and significant on employees performance. Transformational leadership effect positive and significant on employees performance. Organization commitment effect positive and significant on employees performance. Job motivation, transformational leadership and organization commitment effect and positive and significant on employees performance*

## **PENDAHULUAN**

Untuk mewujudkan visi dan misi yang telah ditetapkan maka Kantor Camat Padangsidimpuan Utara Kota Padangsidimpuan harus mempunyai pegawai yang terampil, cekatan, jujur, inovatif, kreatif dalam bekerja. Kinerja didefinisikan sebagai suatu keseluruhan kemampuan seseorang untuk bekerja sedemikian rupa sehingga mencapai tujuan kerja secara optimal dan berbagai sasaran yang telah diciptakan dengan pengorbanan yang secara rasio lebih kecil dibandingkan dengan hasil yang dicapai, dengan indikatornya kuantitas kerja, kualitas kerja, pemanfaatan waktu, dan kerjasama, Hasibuan (2013:44).

Masalah kinerja pegawai Kantor Camat Padangsidimpuan Utara Kota Padangsidimpuan mempunyai fenomena masalah yang hampir sama yang dihadapi oleh instansi pemerintah di Indonesia. Penulis mengambil gambaran umum tentang fenomena masalah kinerja PNS menurut Ivan Taufiza (2014), Pemerintah selama ini kesulitan menggenjot kinerja PNS guna menyediakan layanan publik terbaik akibat menghadapi ketidakseimbangan dalam 3 (tiga) masalah utama, pertama adalah ketidakseimbangan keahlian atau kombinasi keahlian (*skill-mix*), yakni tingkat pelatihan dan pengembangan PNS tidak sesuai antar dengan keahlian yang dibutuhkan oleh Negara. Ketidakseimbangan *skill-mix* itu menyebabkan keahlian PNS secara umum rendah sehingga kinerja PNS pun menjadi lemah. Kedua, adalah ketidakseimbangan distribusi (*distribution imbalance*), yaitu tidak seimbang secara geografis dan peran institusi manajemen PNS yang terkait. Dia mengatakan proses rekrutmen PNS mayoritas terpusat di kota-kota provinsi, padahal Indonesia merupakan negara kepulauan yang sangat luas. Distribusi yang tidak seimbang juga ditemukan pada tidak meratanya penyediaan fasilitas rekrutmen, pelatihan dan pengembangan PNS. Ketiga, ketidakseimbangan sarana pendukung yaitu kurangnya tenaga instruktur yang berkualitas, aplikasi teknologi yang rendah, kompetensi aparat terkait, jaringan informasi serta jumlah fasilitas yang terbatas. Praktek kerja atau *on-the-job training* untuk mendapatkan keterampilan sesuai dengan yang dibutuhkan juga masih minim.

Untuk mengatasi persoalan tersebut, menurut Ivan, diperlukan kebijakan mendasar, seperti alokasi dana anggaran secara lebih adil, untuk tujuan yang terukur dan pembagian kerja yang jelas. Dia menilai harus ada prioritas kepada strategi promosi, manajemen pelatihan, evaluasi kinerja, administrasi finansial dan kontrak kinerja. Salah satu langkah terobosan misalnya dengan pemberian otonomi, wewenang dan insentif kepada pihak swasta dalam pengembangan fasilitas pelatihan dan pengembangan. Selain dari pada itu pemerintah harus berani melakukan reformasi struktur anggaran, untuk skema penghargaan, dan perbaikan remunerasi. Dia mengatakan keterlibatan pemangku kepentingan dalam pengambilan keputusan dan reformasi manajemen PNS sangat penting.

Pemerintah bersama dengan DPR, perusahaan jasa asuransi, Universitas, serta kelompok profesional secara berkesinambungan perlu menciptakan standar profesi, menjalankan pelatihan berkelanjutan, dan bersama-sama mengembangkan kebijakan dan proses PNS. Dimana PNS sebagai abdi negara, sering disalahkan tanpa mendapatkan perlindungan yang layak dari pemerintah sendiri. Oleh karena itu, kini saatnya Kabinet Kerja serius melakukan investasi meningkatkan kemampuan, daya saing dan kesejahteraan PNS. Berbagai macam hambatan pegawai di dinas pasti akan ditemui oleh para individu organisasi untuk bisa bekerja dengan baik sehingga kinerja mereka dapat diterima dengan baik oleh dinas dan masyarakat yang memerlukan. Kepemimpinan merupakan salah satu dimensi kompetensi yang sangat menentukan terhadap kinerja atau keberhasilan dinas. Esensi pokok kepemimpinan adalah cara untuk mempengaruhi orang lain dalam mencapai tujuan organisasi, Sudarmanto (2014:133). Kepemimpinan merupakan tulang punggung pengembangan organisasi karena tanpa adanya kepemimpinan yang baik akan sulit untuk mencapai tujuan organisasi. Apalagi pada saat-saat sekarang ini di mana semua serba terbuka, kepemimpinan yang dibutuhkan adalah kepemimpinan yang bisa memberdayakan pegawainya. Menurut Mangkunegara (2016:55), kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang berupaya mentransformasikan nilai-nilai yang dianut oleh bawahan untuk mendukung visi dan tujuan organisasi. Melalui transformasi nilai-nilai tersebut, diharapkan hubungan baik antar anggota organisasi dapat dibangun sehingga muncul iklim saling percaya diantara anggota organisasi.

Kepemimpinan transformasional pada prinsipnya memotivasi bawahan untuk berbuat lebih baik dari apa yang bisa dilakukan, dengan kata lain dapat meningkatkan kepercayaan atau keyakinan diri bawahan yang akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja. Menurut Mamik (2010:88) dalam Apriyanto dan Satrio (2015:33) indikator kepemimpinan transformasional dapat diukur melalui orientasi tugas, orientasi hubungan, dan kekuasaan jabatan. Bukti penelitian terdahulu menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja adalah penelitian dari Apriyanto dan Satrio (2015); Albert Apoi and Hamrila Binti Abdul Latip (2019); Endah Mujiarsih dan Sutrisno, (2003); Yusuf Musa, Sani Danjuma, Fadele Ayotunde Alaba (2018), dan Munawaroh (2011). Perbedaan hasil penelitian dalam menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja di tunjukkan pada studi penelitian terdahulu yang dilakukan Wahyu Budi Priyanto (2016); Weiping Jiang, Xianbo Zhao, Jiangbin Ni (2017), yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja. Permasalahan kepemimpinan transformasional di Kantor Camat Padangsidempuan Utara Kota Padangsidempuan diantaranya pembagian tugas ke bawahan terkadang masih kurang merata, komunikasi antara atasan dengan bawahan masih perlu perhatian, karena masih ada pegawai yang takut untuk menyampaikan permasalahan yang terkait pada pembagian tugas.

Berdasarkan hasil penelusuran studi empiris, variabel lain yang teridentifikasi mempengaruhi kinerja pegawai di Kantor Camat Padangsidempuan Utara Kota Padangsidempuan adalah motivasi. Hasil penelitian dari Agus Marimin (2011), Milka et.al (2015), Nisyak et.al (2016), Noviansyah (2011), Nuraini Latief (2017) dan Nuraini Latief (2017), kesemuanya menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Perbedaan hasil penelitian dalam menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja di tunjukkan pada studi penelitian terdahulu yang dilakukan Anak Agung et.al (2012); dan Raden Yohanes Luhur (2014), yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja. Teori dari Siagian (2016:77) menyatakan motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang mau dan rela mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dalam rangka pencapaian tujuan organisasi.

Seorang yang memiliki motivasi yang rendah mereka cenderung untuk memperlihatkan upaya yang tidak maksimal dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga semakin tinggi motivasi yang dimiliki oleh individu sebagai pegawai maka dapat meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri. Dengan demikian, setiap organisasi perlu mengetahui apa yang menjadi motivasi para pegawainya, sebab faktor tersebut dapat menjadi salah satu faktor yang menentukan tinggi atau rendahnya motivasi seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaan. Fakta yang ditemukan pada pegawai di Kantor Camat Padangsidempuan Utara Kota Padangsidempuan menunjukkan masih ada pegawai yang terlambat masuk kerja dan pulang sebelum jam kerja. Dari data rekapitulasi absensi pegawai dapat dilihat bahwa rata-rata keterlambatan pegawai masuk kerja pada 3 bulan terakhir adalah 14% dan rata-rata pegawai yang pulang sebelum jam kerja adalah 21%. Kondisi ini merefleksikan bahwa motivasi kerja pegawai di Kantor Camat Padangsidempuan Utara Kota Padangsidempuan masih perlu perhatian dari pimpinan.

Faktor berikutnya yang mempengaruhi kinerja pegawai di Kantor Camat Padangsidempuan Utara Kota Padangsidempuan adalah komunikasi organisasi. Pelaksanaan kegiatan suatu organisasi tanpa adanya komunikasi organisasi yang baik dapat mengakibatkan tidak efektif dan efisiennya kinerja dalam suatu organisasi dan akan berpengaruh langsung terhadap kegiatan-kegiatan lainnya, sehingga proses keseluruhan kegiatan didalam organisasi akan terhambat. Konflik bahkan sering terjadi dalam organisasi disebabkan oleh komunikasi organisasi yang kurang baik. Oleh karena itu dibutuhkan suatu komunikasi organisasi yang baik sehingga diharapkan mampu menghasilkan dampak yang positif untuk perkembangan organisasi tersebut. Peningkatan atau penurunan kinerja pegawai dalam organisasi merupakan jawaban dari baik atau tidaknya komunikasi antara pegawai yang terdapat didalam organisasi tersebut.

Komunikasi organisasi merupakan kebutuhan nyata dari suatu struktur organisasi dan menjadi lebih penting apabila realisasi komunikasi organisasi menjadi kekuatan nyata, dinamisasi komunikasi organisasi akan berakibat pada dua hal, yaitu meningkatnya kinerja pegawai dan kontribusi pegawai dalam pencapaian tujuan organisasi, hal ini sejalan dengan pendapat Hampton, dalam Wirawan (2017:66), yaitu : *“Communication is the process by which people at work in organization transmit information to one another and interpret its meaning”* artinya komunikasi adalah proses melalui bagaimana orang-orang yang sedang bekerja dalam organisasi menyampaikan informasi yang satu kepada yang lain dan menafsirkan maksudnya. Penelitian terdahulu dari Dimas Okta Ardiansyah (2016); dan Jujung Dwi Marta, Dewie Triwijayanti (2016), keduanya menyatakan bahwa komunikasi organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Fenomena yang terjadi tentang komunikasi organisasi di Kantor Camat Padangsidempuan Utara Kota Padangsidempuan diantaranya terletak pada instruksi dari atasan, yaitu tindakan kemungkinan kurangnya

tindakan atasan untuk memberikan teguran yang pengarahannya langsung terhadap kesalahan pegawai, serta masih kurangnya pemberian motivasi, inovasi dan gagasan yang diberikan untuk pegawai agar pegawai lebih inovatif, selain dari pada itu tentang komunikasi keatas dapat dilihat bahwa penerapan komunikasi dari bawahan ke atasan belum terjalin dengan baik, hal ini terjadi karena rasa sungkan dari bawahan atau kurang aktifnya atasan berkomunikasi ke bawahan.

## **KAJIAN LITERATUR**

Prawirosentono (2011:2), menyatakan kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Wirawan (2011:5), menyatakan bahwa kinerja merupakan keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Rival (2011: 309), berpendapat kinerja merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi.

Berdasarkan beberapa pendapat ahli di atas dapat penulis simpulkan bahwa kinerja pegawai adalah prestasi seorang pegawai baik secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan dan diukur dalam periode tertentu. Kinerja pegawai merupakan hal hal penting untuk diperhatikan karena keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat bergantung kepada kinerja pegawainya. Menurut Siagian (2016:36) yang dimaksud pemimpin secara sederhana ialah: "setiap orang yang mempunyai bawahan. Ini berarti pimpinan tersebut berfungsi untuk memimpin sejumlah orang lain yang disebut bawahan". Hal ini dapat dimengerti karena setiap terjadi interaksi kerja sama dua orang atau lebih dalam mencapai tujuan memerlukan pemimpin.

Sedarmayanti (2009):33 menyebutkan pemimpin adalah seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan khususnya kecakapan dan kelebihan di satu bidang, sehingga dia mampu mempengaruhi orang-orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas tertentu demi pencapaian satu atau beberapa tujuan". Jelaslah bahwa pemimpin itu adalah seorang yang memiliki kemampuan lebih sehingga dia mempunyai kekuasaan dan kewibawaan untuk mengarahkan dan membimbing bawahannya, dapat menggerakkan bawahannya kearah sasaran tertentu. Dengan demikian disimpulkan bahwa pemimpin itu adalah seseorang yang memiliki bawahan, juga mempunyai kemampuan lebih sehingga dia dapat mempengaruhi orang banyak / bawahannya kearah pencapaian tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

Berdasarkan pengertian dan definisi yang telah dikemukakan di atas, tampak jelas bahwa kepemimpinan itu mengandung suatu kemampuan yang dimiliki seseorang dan kepemimpinan bisa berfungsi atas dasar kekuasaan pemimpin untuk mengajak, mempengaruhi, dan menggerakkan orang lain guna melakukan sesuatu demi mencapai satu tujuan tertentu. Hal ini sesuai yang dikatakan Siagian (2016:36) bahwa kepemimpinan merupakan inti dari manajemen karena kepemimpinan merupakan motor penggerak bagi sumber-sumber dan alat-alat lainnya dalam suatu organisasi". Komunikasi dalam organisasi merupakan ilmu yang mempelajari cara berinteraksi dalam sebuah organisasi. Komunikasi sendiri merupakan bagian yang ada di dalam suatu organisasi, guna membantu untuk keberlangsungan aktivitas organisasi.

Menurut Pace dan Faules (2015:31), bahwa komunikasi organisasi didefinisikan sebagai pertunjukan dan penafsiran pesan di antara unit-unit komunikasi yang merupakan bagian dari suatu organisasi tersebut. Suatu organisasi terdiri dari unit-unit komunikasi dalam hubungan-hubungan hierarkis antara satu dengan lainnya dan berfungsi dalam suatu lingkungan. Menurut Liliweri (2014:365), bahwa komunikasi organisasi adalah studi tentang bagaimana orang-orang yang bekerja di dalam organisasi berkomunikasi dalam konteks organisasi, serta interaksi dan pengaruh antara struktur organisasi dengan pengorganisasian.

Menurut Miftah (2014:36), bahwa: "Komunikasi organisasi merupakan struktur dan fungsi organisasi, hubungan antar manusia, komunikasi dan proses pengorganisasian serta budaya organisasi. Dari beberapa definisi tersebut dapat diketahui bahwa komunikasi organisasi saling berkaitan satu dengan yang lain. Komunikasi merupakan alat untuk membangun sebuah organisasi yang baik. Jika terjadi kesalahan dalam penafsiran komunikasi, akan berpengaruh kepada tujuan organisasi. Sehingga sumber daya manusia yang ada dituntut untuk mengerti dan memahami dalam melaksanakan tugas-tugas yang di informasikan atau diberikan.

## **METODOLOGI PENELITIAN**

Menurut Sugiyono (2014:90) populasi adalah wilayah generasi yang terdiri dari atas objek/subjek yang mempunyai kualitas karakteristik tertentu yang disajikan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Berdasarkan definisi tersebut, maka populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Kantor Camat Padangsidimpuan Utara Kota Padangsidimpuan yang berjumlah 54 orang. Populasi ini tidak termasuk Kepala Dinas, Sekretaris Dinas dan peneliti.

**Tabel 1. Distribusi populasi berdasarkan bagian**

No	Keterangan	Jumlah (Orang)
1	Pegawai Kecamatan	16
2	Pegawai Kelurahan	38
Total		54

Sumber : Kantor Camat Padangsidimpuan Utara,, 2021

Dengan teknik penarikan sampel secara *total sampling*, maka sampel dalam penelitian ini seluruh populasi yaitu 54 orang pegawai Kantor Camat Padangsidimpuan Utara Kota Padangsidimpuan.

**Tabel 2. Distribusi sampel berdasarkan bagian**

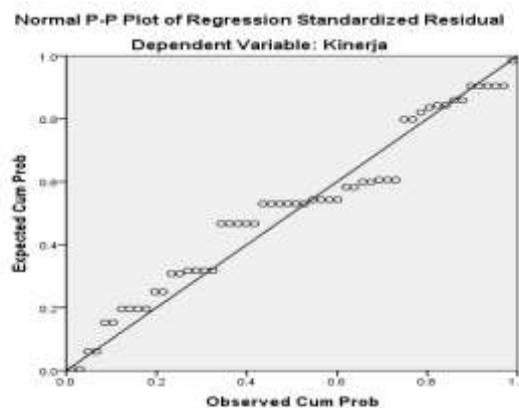
No	Keterangan	Jumlah (Orang)
1	Pegawai Kecamatan	16
2	Pegawai Kelurahan	38
Total		54

Sumber : Kantor Camat Padangsidimpuan Utara, 2021

**Uji Kualitas Data**

Uji normalitas adalah untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki nilai residual yang terdistribusi normal. Jadi uji normalitas bukan dilakukan pada masing-masing variabel tetapi pada nilai residualnya. Sering terjadi kesalahan yang jamak yaitu bahwa uji normalitas dilakukan pada masing-masing variabel. Hal ini tidak dilarang tetapi model regresi memerlukan normalitas pada nilai residualnya bukan pada masing-masing variabel penelitian.

Pengujian normalitas data penelitian adalah untuk menguji apakah dalam model statistik variabel-variabel penelitian berdistribusi normal atau tidak normal. Model regresi yang tinggi adalah memiliki distribusi normal atau mendekati normal. Untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak, salah satunya dengan menggunakan metode gambar normal Probabilitas Plots digunakan untuk menyimpulkan apakah model analisis memenuhi asumsi normal, dengan penyebaran data di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka data tersebut memenuhi asumsi normal dalam model analisis, yang dapat dilihat pada gambar dibawah ini :



**Gambar 1. Uji asumsi normalitas data**

**Tabel 3. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Kinerja
N		54
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	43.5000	43.5370
	2.71091	2.73146
Most Extreme Differences	.155	.168
	.142	.143
	-.155	-.168
Kolmogorov-Smirnov Z		1.140

Asymp. Sig. (2-tailed) .149

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.

Berdasarkan Tabel 3 diatas diketahui signifikansi sebesar 0.149. Nilai signifikansi ini lebih besar dari 0.05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diuji berdistribusi normal.

### Uji Asumsi Multikolinieritas

Multikolinieritas berarti adanya hubungan yang kuat diantara beberapa atau semua variabel bebas pada model regresi. Jika terdapat multikolinieritas maka koefisien regresi menjadi tidak tentu, tingkat kesalahannya menjadi sangat besar dan biasanya ditandai dengan koefisien determinasi yang sangat besar tetapi pada pengujian parsial koefisien regresi, tidak ada atau pun kalau ada sangat sedikit sekali koefisien regresi yang signifikan. Pada penelitian ini digunakan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) sebagai indikator ada tidaknya multikolinieritas di antara variabel bebas.

**Tabel 4. Uji asumsi multikolinieritas**

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Motivasi kerja	0.850	1.177
Kepemimpinan transformasional	0.987	1.013
Komunikasi organisasi	0.840	1.191

a Dependent Variable : Kinerja

Berdasarkan nilai VIF yang diperoleh seperti terlihat pada tabel diatas sebesar 1.177,1.013, 1.191, dimana nilai VIF dari keempat variabel bebas lebih kecil dari 10 dan dapat disimpulkan tidak terdapat multikolinieritas diantara ketiga variabel bebas dalam penelitian ini.

### Uji Asumsi Autokorelasi

Autokorelasi sebagai suatu korelasi antara nilai variabel dengan nilai variabel yang sama pada lag satu atau lebih sebelumnya. Menurut Sekaran (2017: 110), kisaran nilai uji autokorelasi yang dilakukan dalam pengujian Durbin Watson (DW) sebagai berikut :

1.65 <DW<2.35 tidak terjadi autokorelasi

1.21.<DW<1.65 atau 2.35<DW<2.79 tidak dapat disimpulkan.

DW<1.21 atau DW > 2.79 terjadi autokorelasi.

**Tabel 5. Uji Asumsi Autokorelasi**

Model	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change	Durbin-Watson
		F Change	df1	df2		
1	.702	39.304	3	50	.000	2.087

Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan Tabel di atas diperoleh nilai statistik Durbin-Watson (DW) diperoleh nilai 2.087, nilai tersebut berada pada kisaran 1.65<DW<2.35 maka dapat disimpulkan tidak terdapat autokorelasi pada model regresi. Setelah ketiga asumsi regresi diuji, selanjutnya dilakukan pengujian hipotesis.

### Uji Hipotesis.

Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Padangsidimpuan Utara digunakan uji-t, sedangkan untuk melihat besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan angka Beta atau *Standardized Coefficient Beta*.

**Tabel 6. Coefficients<sup>a</sup> pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja**

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.

		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	6.612	3.652	1.811	.076
	Motivasi kerja	.304	.057	.449	.000

a Dependent Variable : Kinerja

Dari Tabel 6, diatas diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 5.366. Penelitian ini menggunakan taraf signifikansi ( $\alpha$  ; 0.05) dan Derajat Kebebasan (DK) dengan ketentuan  $DK = n - 2$ , atau  $54 - 2 = 52$ . Dengan ketentuan tersebut, diperoleh nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2.006. Dengan kriteria hipotesis sebagai berikut :

Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

Berdasarkan hasil pengolahan data penelitian, diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $5.366 > 2.006$ ) dan nilai signifikansi  $0.000 < 0.05$ , sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Padangsidempuan Utara. Besarnya pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Padangsidempuan Utara sebesar 0.449 atau 44.90%.

Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Padangsidempuan Utara digunakan uji-t, sedangkan untuk melihat besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan angka Beta atau *Standardized Coefficient Beta*.

**Tabel 7. Coefficients<sup>a</sup> pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.612	3.652		1.811	.076
	Kepemimpinan transformasional	.180	.051	.272	3.507	.001

a Dependent Variable : Kinerja

Dari Tabel diatas diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3.507. Penelitian ini menggunakan taraf signifikansi ( $\alpha$  ; 0.05) dan Derajat Kebebasan (DK) dengan ketentuan  $DK = n - 2$ , atau  $54 - 2 = 52$ . Dengan ketentuan tersebut, diperoleh nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2.006. Dengan kriteria hipotesis sebagai berikut :

Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

Berdasarkan hasil pengolahan data penelitian, diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3.507 > 2.006$ ) dan nilai signifikansi  $0.001 < 0.05$ , sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya variabel kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Padangsidempuan Utara. Besarnya pengaruh variabel kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Padangsidempuan Utara sebesar 0.272 atau 27.20%.

Untuk mengetahui pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Padangsidempuan Utara digunakan uji-t, sedangkan untuk melihat besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan angka Beta atau *Standardized Coefficient Beta*.

**Tabel 8. Coefficients<sup>a</sup> pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.612	3.652		1.811	.076
	Komunikasi organisasi	.380	.061	.526	6.246	.000

a Dependent Variable : Kinerja

Dari Tabel 8, diatas diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 6.246. Penelitian ini menggunakan taraf signifikansi ( $\alpha$  ; 0.05) dan Derajat Kebebasan (DK) dengan ketentuan  $DK = n - 2$ , atau  $54 - 2 = 52$ . Dengan ketentuan tersebut, diperoleh nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2.006. Dengan kriteria hipotesis sebagai berikut :

Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

Berdasarkan hasil pengolahan data penelitian, diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $6.246 > 2.006$ ) dan nilai signifikansi  $0.000 < 0.05$ , sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya variabel komunikasiorganisasiberpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Padangsidimpuan Utara. Besarnya pengaruh variabel komunikasiorganisasiterhadap kinerja pegawai Kantor Camat Padangsidimpuan Utara sebesar 0.526 atau 52.60%.

Untuk melihat pengaruh motivasi kerja, kepemimpinan transformasional dan komunikasiorganisasiterhadap kinerja pegawai Kantor Camat Padangsidimpuan Utara secara simultan, maka dapat dilihat dari hasil perhitungan dalam model *summary*, khususnya angka  $R_{Square}$  dibawah ini :

**Tabel 9. Model summary<sup>b</sup> pengaruh motivasi kerja, kepemimpinan transformasional dan komunikasiorganisasiterhadap kinerja**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.838 <sup>a</sup>	.702	.684	1.52304

Dependent Variable: Kinerja

Besarnya Tabel 9 diatas, diperoleh nilai  $R_{Square}$  ( $r^2$ ) adalah 0.702. Nilai tersebut mempunyai maksud bahwa pengaruh motivasi kerja, kepemimpinan transformasional dan komunikasiorganisasiterhadap kinerja pegawai Kantor Camat Padangsidimpuan Utara sebesar 70.20%, sedangkan sisanya sebesar 29.80% ( $100\% - 70.20\%$ ) dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti. Dengan kata lain variabilitas kinerja pegawai dapat diterangkan oleh variabel motivasi kerja, kepemimpinan transformasional dan komunikasiorganisasisebesar 70.20%, sedangkan sisanya sebesar 29.80% disebabkan oleh variabel-variabel lain diluar model ini.

**Tabel 10. Anova<sup>b</sup> pengaruh motivasi kerja, kepemimpinan transformasional dan komunikasiorganisasiterhadap kinerja**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	273.517	3	91.172	39.304	.000 <sup>b</sup>
	Residual	115.983	50	2.320		
	Total	389.500	53			

Dependent Variable: Kinerja

Dari Tabel 10 di atas diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 39.304. Penelitian ini menggunakan taraf signifikansi ( $\alpha ; 0,05$ ) dan Derajat Kebebasan (DK) dengan ketentuan numerator : jumlah variabel – 1 atau  $4 - 1 = 3$ , dan jumlah sampel dikurang 4 atau  $54 - 4 = 50$ . Dengan ketentuan tersebut, diperoleh nilai  $F_{tabel}$  sebesar 2.380. Dengan kriteria hipotesis sebagai berikut :

Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $39.304 > 2.380$ ) dan nilai signifikansi  $0.000 < 0.05$ , sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya variabel motivasi kerja, kepemimpinan transformasional dan komunikasiorganisasiberpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Padangsidimpuan Utara. Dengan demikian model regresi ini sudah layak dan benar, dan dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja, kepemimpinan transformasional dan komunikasiorganisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Padangsidimpuan Utara.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda ini digunakan untuk mengestimasi pengaruh motivasi kerja, kepemimpinan transformasional dan komunikasiorganisasiterhadap kinerja pegawai Kantor Camat Padangsidimpuan Utara. Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh hasil sebagai berikut :

**Tabel 11. Coefficients<sup>a</sup> pengaruh motivasi kerja, kepemimpinan transformasional dan komunikasiorganisasiterhadap kinerja**

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
-------	-----------------------------	---------------------------	---	------

		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.612	3.652		1.811	.076
	Motivasi kerja	.304	.057	.449	5.366	.000
	Kepemimpinan transformasional	.180	.051	.272	3.507	.001
	Komunikasi organisasi	.380	.061	.526	6.246	.000

Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan pada Tabel diatas, persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = 6.612 + 0.304X_1 + 0.180X_2 + 0.380X_3$$

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda ini, maka dapat dijelaskan maksud dari persamaan di atas :

- Nilai konstanta sebesar 6.612, hal ini menyatakan bahwa jika faktor motivasi kerja, kepemimpinan transformasional dan komunikasiorganisasi diabaikan maka nilai kinerja pegawai sebesar 6.612.
- Koefisien regresi untuk variabel motivasi kerja sebesar 0.304, hal menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1% faktor motivasi kerja maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 3.04%.
- Koefisien regresi untuk variabel kepemimpinan transformasional sebesar 0.180, hal menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1% faktor kepemimpinan transformasional maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 1.80%.
- Koefisien regresi untuk variabel komunikasiorganisasi sebesar 0.380, hal menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1% faktor komunikasiorganisasi maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 3.80%.

Dari hasil penelitian menyatakan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Padangsidempuan Utara. Hal ini dapat dijelaskan pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi dengan perhatian yang diberikan oleh atasan kepada bawahan, maka akan meningkatkan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu dari Agus Marimin (2011), Milka et.al (2015), Nisyaket.al (2016), Noviansyah (2011), Nuraini Latief (2017) dan Nuraini Latief (2017), kesemuanya menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Perbedaan hasil penelitian dalam menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja di tunjukkan pada studi penelitian terdahulu yang dilakukan Anak Agung et.al (2012); dan Raden Yohanes Luhur (2014), yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja.

Dari hasil penelitian menyatakan bahwa variabel kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Padangsidempuan Utara. Pimpinan yang mempunyai jiwa kepemimpinan yang baik dan memperhatikan bawahan, maka akan memberikan kontribusi positif dalam meningkatkan kinerja, baik itu individu maupun organisasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu dari Apriyanto dan Satrio (2015); Albert Apoi and Hamrila Binti Abdul Latip (2019); Endah Mujiarsih dan Sutrisno, (2003); Yusuf Musa, Sani Danjuma, Fadele Ayotunde Alaba (2018) yang menyatakan kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Akan tetapi bertentangan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan Wahyu Budi Priyanto (2016); Weiping Jiang, Xianbo Zhao, Jiangbin Ni (2017), yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja yang juga menyatakan kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Dari hasil penelitian menyatakan bahwa variabel komunikasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Padangsidempuan Utara. Jika dilihat dari hasil penelitian bahwa komunikasi organisasi yang tercipta di dinas sudah baik dan dapat meningkatkan kinerja para pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu dari Dimas Okta Ardiansyah (2016); dan Jujung Dwi Marta, Dewie Triwijayanti (2016), keduanya menyatakan bahwa komunikasi organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja

## KESIMPULAN

Berdasarkan pada analisis perhitungan di atas, maka kesimpulan dari hasil penelitian ini bahwa diketahui variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Padangsidempuan Utara. Variabel kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan tidak signifikan

terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Padangsidimpuan Utara Variabel komunikasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Padangsidimpuan Utara. Variabel motivasi kerja, kepemimpinan transformasional dan komunikasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Padangsidimpuan Utara.

## DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2016), Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Abdi Setiawan, (2018), Analisis Kepemimpinan dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Biro Rektor UNPAB Medan, Jurnal Kajian Ekonomi dan Kebijakan Publik, Vol. 3 No 1. Januari 2018.
- Agus Marimin (2011), Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Bank Muamalat Indonesia Cabang Surakarta, Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya Vol.3 No.16
- Agustini, Fauziah, (2010), Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan. Medan: Madenatera
- Agus Dwiyanto, (2010), Manajemen Pelayanan Publik: Peduli, Inklusif, dan. Kolaboratif. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press
- Albert Apoi and Hamrila Binti Abdul Latip (2019), The Impact of Transformational Leadership on Employee Reactions towards Individual Work Performance: A Conceptual Paper. International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences, 9(8), 47–60.
- Anak Agung Ngurah Bagus Dhermawan I Gde Adnyana Sudibya I Wayan Mudiarta Utama (2012), Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali, Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan Vol. 6, No. 2 Agustus 2012
- Andrew E. Sikula. (2011), Manajemen Sumber Daya Manusia, Erlangga. Bandung
- Apriyanto, W., & Satrio, R. B. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen, Volume 4, Nomor 11, 1-20. Cipi Priatna (2015), Perilaku Organisasi. Pt. Remaja Rosdakarya, Bandung
- Davis, Gordon B. (2013), Kerangka Dasar Sistem Informasi Manajemen. Palembang : Maxikom
- Dessler, Garry (2011), Manajemen Sumber Daya Manusia, PT. Preshelindo, Jakarta.
- Donni Juni Priansa (2011), Perencanaan dan Pengembangan SDM. Penerbit : Alfabeta Bandung
- Dimas Okta Ardiansyah (2016), Pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan dengan dimediasi oleh kepuasan kerja, (Studi Pada Bagian Produksi Pabrik Kertas PT. Setia Kawan Makmur Sejahtera Tulungagung), Jurnal Bisnis dan Manajemen Vol. 3 No.1, Januari 2016
- Endah Mujiarsih dan Sutrisno, (2003), Persepsi Mengenai Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Pengaruhnya Terhadap Upaya Extra (extra effort) Pegawai Dinas Kesehatan Kota (DKK) Semarang, Salatiga, dan Kabupaten Semarang di Ungaran. Jurnal Bisnis dan Ekonomi, Edisi September
- Handoko T, Hani (2013), Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua , BPFY Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu, SP (2013), Manajemen Sumber Daya Manusia, PT. Bumi Akasara Jakarta.
- Ivan Taufiza (2014), Arah Kebijakan Reformasi Birokrasi dan Aparatur Negara serta Konteks Pembangunan Ekonomi Indonesia yang Efisien, [kabar24.bisnis.com/read/20141217/15/383787/kinerja-pns-sulit-digenjot-ini-latar-belakang-dan-solusinya](http://kabar24.bisnis.com/read/20141217/15/383787/kinerja-pns-sulit-digenjot-ini-latar-belakang-dan-solusinya)
- Jujung Dwi Marta, Dewie Triwijayanti (2016), Pengaruh budaya organisasi dan komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan PT. X, BISMIA – Bisnis dan Manajemen –Volume 8 No. 2 Februari 2016
- Luthans, Fred. (2014), Perilaku Organisasi, (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk), Edisi Bahasa Indonesia, Yogyakarta.

- Marlina (2019), Pengaruh motivasi, disiplin, dan etos kerja terhadap kinerja guru SLTA Negeri Di Kecamatan Baolan Kabupaten Tolitoli, e-Jurnal Katalogis, Volume 3 Nomor 7, Juli 2015 hlm 153-162
- Marhaeni Fajar (2009), Ilmu komunikasi teori & praktik, Graha Ilmu, Yogyakarta
- Moehersono, (2014), Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Morissan (2013), Teori Komunikasi Individu Hingga Massa, Kencana, Jakarta
- Milka, W., Michael, K., dan Tanui, T. (2015). Effect of Extrinsic Motivation on Employee Performance in Medium Class Hotels in Kisumu City, Kenya. *European Journal of Business and Management* Vol.7, No.7.
- Munawaroh. (2011). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis* Th. 16 (No 2) Hal 137
- Nisyak, Ila Rohmatun., dan Trijonowati. (2016), Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen : Volume 5, Nomor 4, April 2016. STIESIA*
- Noviansyah dan Zunaidah (2011). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Perkebunan Minanga Ogan Baturaja. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya* Vol.9 No.18
- Nuraini Latief (2017), Relationship work motivation and working climate on employee performance at PT. Perkebunan Nusantara VI, *International Journal of Development Research*, Vol. 07, Issue, 08, pp.14341-14345, August, 2017
- Pace, R. Wayne dan Faules. 2015. *Komunikasi Organisasi: Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung
- Pasolong Harbani, (2013), *Kepemimpinan Birokrasi*. Bandung : CV. Alfabeta
- Prawirosentono, Suryadi. (2011). *Kinerja*. Bandung: Alfabeta
- Raden Yohanes Luhur (2014), Pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Biro Pengawasan Dan Pemeriksaan PT Bank Panin Tbk, *Jurnal OE*, Volume VI, November No. 3, 2014
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktek*. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada
- Robbins, Stephen. (2015), *Organizational Behavior*. 9th Edition. New Jersey: Prentice Hall International Inc
- Sedarmayanti, (2009). *Good Governance (Kepemerintahan Yang Baik)*, Bandung : Mandar Maju
- \_\_\_\_\_ (2017), *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju
- Siagian P. Sondang (2016), *Organisasi Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi*, Gunung Agung Jakarta
- Santoso, Singgih. (2012). *Panduan Lengkap SPSS Versi 20*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo
- Sugiyono (2014), *Metode Penelitian*, Erlangga Surabaya
- Sudarmanto (2014), *Kinerja dan Kompetensi SDM*, Yogyakarta, Pustaka Pelajar.
- Sulistio, Budi dan Budi, Waspa Kusuma. (2009), *Birokrasi Publik (perspektif Ilmu Administrasi Publik)*. Bandar Lampung: CV. Badranaya
- Sutrisno K Djawa (2017), Pengaruh etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Luwuk Utara Kabupaten Banggai, *Jurnal EMOR* Vol. 1, No 1, hal 20 – 34
- Syamsu Alam (2014), Pengaruh komunikasi, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan, e-Jurnal Katalogis, Volume 2 Nomor 1, Januari 2014 hlm 135-145
- Terry, George R. dalam Afifudin (2013), *Dasar-dasar Manajemen*, (Terjemahan: G.A Ticoalu), CV. Alfabeta, Bandung

- Wahyu Budi Priyanto (2016), Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening, *Ekonomika-Bisnis* <http://ejournal.umm.ac.id/index.php/jeb> Vol. 07 No. 02 Bulan Juli Tahun 2016 Hal 105-114
- Weiping Jiang, Xianbo Zhao, Jiangbin Ni (2017), The Impact of Transformational Leadership on Employee Sustainable Performance: The Mediating Role of Organizational Citizenship Behavior, *Sustainability-09-01567-v2.pdf*
- Wirawan (2011), *Evaluasi Teori Model Standar Aplikasi dan Profesi, Contoh Aplikasi Evaluasi Program: Pengembangan Sumber Daya Manusia, Program Nasional Pemberdayaan Masyarakat (PNPM) Mandiri Pedesaan, Kurikulum, Perpustakaan, dan Buku Tes*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Wibowo, (2011), *Manajemen Kinerja. Cetakan Pertama*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Yusuf Musa, Sani Danjuma, Fadele Ayotunde Alaba (2018), An Impact of Transformational Leadership on Employees' Performance: A Case Study in Nigeria, *Proceedings of Fourth International Conference INDIA 2017*, <https://link.springer.com/book/10.1007/978-981-10-7512-4>
- Yulius Eka Agung Saputra (2014), *Manajemen Dan Perilaku Organisasi*, Graha Ilmu Yogyakarta