

Mucholifah Fajriyeni

Manajemen

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Putra Bangsa

mucholifahfajriyeni@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk meneliti pengaruh keterikatan kerja, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai (Studi PNS di Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Kebumen). populasi dalam penelitian ini adalah seluruh PNS di Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Kebumen dan Teknik pengambilan sampel dilakukan melalui metode *nonprobability* yaitu sampling jenuh dengan jumlah 37 PNS. Teknik pengumpulan data dengan cara menyebar kuesioner. Analisis data yang digunakan dengan uji hipotesis. Alat bantu pengolahan data menggunakan SPSS *for windows* 23.0. Berdasarkan metode statistika dilakukan uji validitas, uji realibilitas, uji asumsi klasik (uji multikolinieritas, uji heterokdisita, dan uji normalitas), uji hipotesis (uji t, uji f dan koefisien determinasi).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa berdasarkan uji validitas dan uji realibilitas semua variabel dinyatakan valid dan reliabel. Berdasarkan uji t Keterikatan kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja, Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja, Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja, Keterikatan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan Transformasional secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.

Kata Kunci: Keterikatan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan Transformasional.

Abstract

This study aims to examine the effect of work engagement, work environment and transformational leadership style on employee performance (Study of Civil Servants in the Marine and Fisheries Office of Kebumen Regency). the population in this study were all civil servants in the Department of Maritime Affairs and Fisheries, Kebumen District and the sampling technique was done through a nonprobability method that is saturated sampling with a total of 37 civil servants. Data collection techniques by distributing questionnaires. Analysis of the data used by hypothesis testing. Data processing aids using SPSS for windows 23.0. Based on the statistical method the validity test, reliability test, classic assumption test (multicollinty test, heterokdisita test, and normality test), hypothesis test (t test, f test and coefficient of determination).

The results of this study indicate that based on the validity test and the reliability test all variables are declared valid and reliable. Based on the t test, work engagement does not affect performance, work environment does not affect performance, Transformational leadership style has a positive and significant effect on performance, work engagement, work environment, and transformational leadership style together has a positive and significant effect on performance.

Keywords: *Work Engagement, Work Environment, and Transformational Leadership Styles.*

PENDAHULUAN

Sebuah organisasi akan maju atau tercapai tujuannya dilihat dari sumber dayanya. Salah satu sumber daya yang terpenting di sebuah organisasi yaitu sumber daya manusia. Mesin-mesin berteknologi canggih sekalipun tidak akan ada artinya, jika sumber daya manusia yang menjalankannya tidak berkualifikasi untuk

mengerjakannya. Menurut Prabu Mangunegara (2010: 67) bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya. Kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian suatu pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tuijuan, visi

dan misi organisasi yang di tuangkan melalui perencanaan suatu strategi organisasi. Kinerja bukan hanya menyangkut produktivitas dan hasil kerja pegawai saat ini namun juga terdapat unsur pencatatan hasil kerja pegawai dari waktu ke waktu sehingga diketahui sejauh mana hasil kerja pegawai dan perbaikan yang harus dilakukan agar di masa mendatang menjadi lebih baik. Menurut Sitepu (Priyatno, 2018). Hasil pekerjaan bisa dilihat dari hasil dari tercapainya keberhasilan organisasi dalam jangka waktu pertahun yang terus meningkat. Kinerja menjadi rendah jika diselesaikan melampaui batas waktu yang disediakan atau sama sekali tidak terselesaikan. Mangkunegara (2006: 67), berpendapat bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

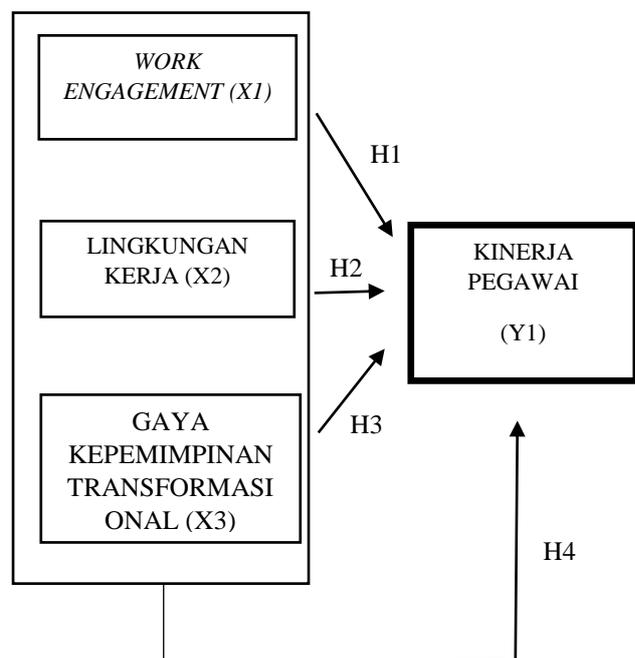
Work engagement atau *worker engagement* merupakan sebuah konsep manajemen bisnis yang menyatakan bahwakaryawan yang memiliki *engagement* tinggi adalah karyawan yang memiliki keterlibatan penuh dan memiliki semangat bekerja tinggi dalam pekerjaannya maupun dalam hal-hal yang berkaitan dengan kegiatan perusahaan jangka panjang. Dengan kata lain, definisi *work engagement* mengacu pada keterlibatan, kepuasan dan antusiasme karyawan dalam bekerja.

Work engagement telah berkembang dari berbagai konsep melingkupi motivasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi (Saks, 2006). Menurut Kahn (dalam May dkk, 2004) *work engagement* dalam pekerjaan dikonsepsikan sebagai anggota organisasi yang melaksanakan peran kerjanya, bekerja dan mengekspresikan dirinya secara fisik, kognitif dan emosional selama bekerja. Brown (Robbins, 2003) memberikan definisi *work engagement* yaitu dimana seorang karyawan dikatakan memiliki *work engagement* dalam pekerjaannya apabila karyawan tersebut dapat mengidentifikasi diri secara psikologis dengan pekerjaannya, dan menganggap kinerjanya penting untuk dirinya, selain untuk organisasi.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Kondisi kerja adalah keadaan dimana tempat kerja yang baik meliputi lingkungan fisik dan lingkungan non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, aman, tenang dan lain sebagainya. Menurut Wijaya (2017) Kondisi lingkungan kerja yang nyaman akan mempengaruhi pegawai bekerja lebih giat dan konsentrasi menyelesaikan tugas-tugasnya sesuai jadwal. Keberhasilan peningkatan kinerja menuntut instansi mengetahui sasaran kinerja. Jika sasaran kinerja ditumbuhkan dari dalam diri karyawan akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih mudah, instansi yang mempunyai lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan memberikan motivasi bagi pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. Selain itu kondisi kerja yang

baik akan membantu mengurangi kejenuhan dan kelelahan, sehingga diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang mempengaruhi dan memotivasi orang lain untuk melakukan sesuatu sesuai tujuan bersama. Kepemimpinan meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Kepemimpinan yang baik akan menjelaskan bagaimana pekerjaan harusnya dilaksanakan bukan dengan cara memaksa seseorang untuk melakukan pekerjaan tersebut. Oleh sebab itu, pemimpin suatu perusahaan harus memiliki gaya kepemimpinan yang sesuai dengan kondisi perusahaan. Robbins (2010:472) menyatakan bahwa, Kepemimpinan transformasional sebagai pemimpin yang menginspirasi para pengikut untuk melampaui kepentingan pribadi mereka yang mampu membawa dampak mendalam dan luar biasa pada para pengikut. Menurut (Musadieg dan Mukzam 2017) Kepemimpinan Transformasional meliputi hubungan yang lebih intens antara pemimpin dan karyawannya. Hubungan yang lebih intens dengan karyawan dapat mempengaruhi karyawan agar mau menjalankan perintah dengan senang hati tanpa paksaan. Kepemimpinan transformasional menunjukkan pemimpin yang memberikan perhatian individual dengan memberikan tugas yang sesuai dengan kemampuan karyawan, serta mampu menerapkan stimulasi intelektual kepada karyawannya seperti bagaimana cara untuk menganalisis suatu situasi dan bagaimana cara agar karyawan kreatif dalam mengembangkannya



METODE

Objek dalam penelitian ini adalah variabel *work engagement*, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan transformasional. Adapun yang menjadi subjek dalam penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Kebumen. Dalam penelitian ini terdapat empat variabel penelitian yang terdiri dari dua unsur, yaitu variabel independent atau variabel bebas, dan variabel dependen atau variabel terikat. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja, variabel independent dalam penelitian ini *work engagement*, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan transformasional. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah pegawai PNS yang bertugas di kantor Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Kebumen yang berjumlah 37 orang.

Dalam penelitian skripsi ini, data yang digunakan adalah data dari hasil jawaban responden atas pernyataan yang diajukan, baik wawancara lisan maupun melalui penyebaran kuisioner. Data yang digunakan oleh penelitian terdiri dari dua jenis, yaitu data primer dan data sekunder. Alat pengumpulan data yang digunakan oleh penelitian untuk melakukan penelitian ini adalah menggunakan kuesioner secara personal.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Berdasarkan uji validitas lewat SPSS menunjukkan bahwa r hitung $>$ r tabel sehingga variabel *work engagement*, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan transformasional dan kinerja pegawai dinyatakan valid atau sah.

Uji Reliabilitas

Hasil pada penelitian ini *Cronbach Alpha* $>$ 0,60 maka kuesioner dikatakan konsisten/reliabel.

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas

N	Variabel	Rkritias	Cronbach Alpha	Keterangan
1	Keterikatan kerja	0,60	0,622	Reliabel
2	Lingkungan kerja	0,60	0,613	Reliabel
3	Gaya kepemimpinan transformasi	0,60	0,703	Reliabel
4	Kinerja	0,60	0,707	Reliabel

Sumber: Data Primer diolah 2020

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikolinieritas

Model	Coefficients ^a	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
keterikatan kerja	.957	1.044
lingkungan kerja	.877	1.140
gaya kepemimpinan transformasional	.914	1.094

a. Dependent Variable: kinerja

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinieritas

Sumber: Data Primer diolah, 2020

Berdasarkan tabel di atas, dapat dijelaskan bahwa VIF (*Varian Inflation Factor*) di bawah 10 dan toleransi di atas 0,1. karena itu, model regresi tersebut tidak dapat menimbulkan multikolinieritas, sehingga model regresi dapat dipakai.

2. Uji Normalitas

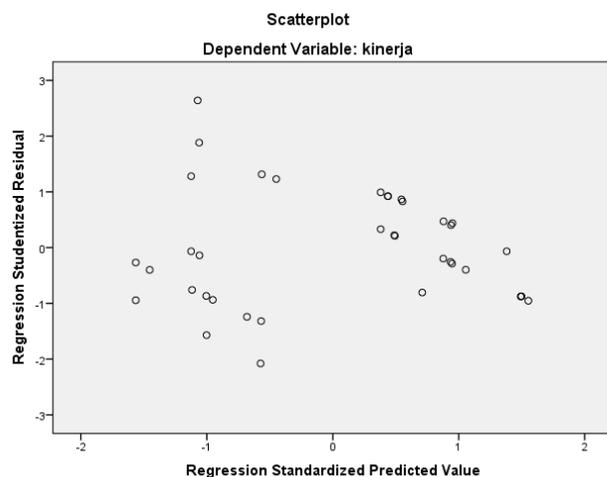
Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		37
Normal Parameter $s^{a,b}$	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.48930558
Most Extreme Differences	Absolute	.093
	Positive	.093
	Negative	-.066
Test Statistic		.093
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Berdasarkan tabel 3, hasil uji normalitas dapat dilihat dari *Asymph, sig (2 - tailed)* lebih dari 0,05, sehingga variabel dependen dalam uji normalitas memenuhi asumsi normalitas.

3. Uji Heterokedastisitas

Gambar 1. Hasil Uji Heterokedastisitas



Berdasarkan gambar grafik heterokedastisitas di atas menunjukkan bahwa tidak ada pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) dan tidak ada pola yang jelas, maka dapat disimpulkan model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi heterokedastisitas.

Uji Hipotesis

1. Uji Parsial

Tabel 4. Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.226	3.421		1.528	.136
	keterikatan kerja	.090	.204	.054	.443	.661
	lingkungan kerja	.004	.137	.003	.027	.978
	gaya kepemimpinan transformasional	.800	.136	.732	5.896	.000

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Hasil uji t pada tabel menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 0,443 < 1,692 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,661 > 0,05, maka H_0 diterima dan H_2 ditolak. Jadi $t_{hitung} < t_{tabel}$ dapat disimpulkan bahwa keterikatan kerja tidak memiliki pengaruh atau kontribusi terhadap kinerja. Hasil uji t pada tabel menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 0,27 < 1,692 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,978 > 0,05, maka H_0 diterima dan H_2 ditolak. Jadi $t_{hitung} < t_{tabel}$ dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki

pengaruh atau kontribusi terhadap kinerja. Hasil uji t pada tabel menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 5,896 > 1,692 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 < 0,05, maka H_0 ditolak dan H_3 diterima. Jadi $t_{hitung} > t_{tabel}$ dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh atau kontribusi terhadap kinerja.

2. Uji Simultan (Uji F)

Tabel 5. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	91.718	3	30.573	12.635	.000 ^b
	Residual	79.849	33	2.420		
Total		171.567	36			

a. Dependent Variable: kinerja
b. Predictors: (Constant), gaya kepemimpinan transformasional, keterikatan kerja, lingkungan kerja

Sumber: Data Primer Di Olah, 2020

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai f_{hitung} sebesar 2,50 dengan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05 dan f_{hitung} sebesar 12,635 lebih besar dari f_{tabel} 2,50, maka dapat disimpulkan bahwa keterikatan kerja, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan transformasional secara Bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pada PNS Dinas kelautan dan Perikanan Kabupaten Kebumen.

3. Koefisien Determinasi

Tabel 6. Hasil koefisien determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.731 ^a	.535	.492	1.556

a. Predictors: (Constant), gaya kepemimpinan transformasional, keterikatan kerja, lingkungan kerja
b. Dependent Variable: kinerja

sumber: Data Di Olah, 2020

Berdasarkan tabel di atas, dapat dianalisis bahwa angka R Square sebesar 0,535 sedangkan Adjusted R Square sebesar 0,492. Hal ini berarti 0,492 atau 0,535 variasi dari kinerja bias dijelaskan oleh variasi dari ketiga independent yaitu keterikatan kerja, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan transformasional.

PENUTUP

Simpulan

1. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keterikatan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
2. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja

3. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
4. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keterikatan kerja, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan secara Bersama- sama terhadap kinerja pada PNS di Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Kebumen.

A. Keterbatasan

Penelitian yang dilakukan tidak lepas dari keterbatasan yang diharapkan dapat disempurnakan oleh penelitian selanjutnya. Semoga keterbatasan yang disampaikan penulis dapat bermanfaat untuk penelitian selanjutnya, adapun keterbatasan sebagai berikut:

1. Variabel dalam penelitian ini yang digunakan hanya keterikatan kerja, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan transformasional dengan nilai *Adjusted R²* 0,535 atau 53,5%. Bagi penelitian selanjutnya bisa menggunakan variabel lain.

Implikasi Praktis

1. Gaya kepemimpinan transformasional yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja PNS di Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Kebumen. Maka dari situ demi meningkatkan Kinerja perlunya untuk mempertahankan gaya kepemimpinan transformasional yang baik yang mampu mempengaruhi karyawan untuk mencapai tujuannya. Pada saat karyawan memiliki keyakinan yang dapat mempengaruhi dalam melaksanakan pekerjaan maka karyawan akan semakin terdorong untuk melakukan kinerja. Organisasi perlu mendukung hal ini bias dengan pemimpin transformasional memberikan contoh positif dalam sikap dan perilaku bawahannya. memberikan motivasi bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja melebihi dugaan mereka sendiri, melibatkan bawahan dalam proses perumusan masalah dan pencarian soal, memberikan perhatian pada bawahan secara personal, dan menghargai perbedaan. Memiliki gaya kepemimpinan transformasional yang baik akan menghasilkan kinerja yang tinggi.

Implikasi Teoritis

1. Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan oleh penulis, keterikatan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja PNS Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Kebumen. Hal ini berarti bahwa keterikatan kerja yang dimiliki oleh seseorang tidak akan berdampak pada meningkatnya kinerja PNS di Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Kebumen. Hasil ini tidak sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh hardi (2017) dan Salu dkk (2017) yang mengemukakan bahwa keterikatan kerja berpengaruh terhadap kinerja. Tetapi penulis telah melakukan tabulasi data dengan mencari *Average* 3,387 sebesar yang artinya memiliki persepsi

yang tinggi terhadap kinerja, tetapi ternyata di Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Kebumen tidak perlu ditonjolkan.

2. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis, lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja PNS di Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Kebumen yang dimiliki dalam organisasi tidak mempengaruhi kinerja. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wijaya (2018) dan Budianto dkk (2015) yang mengemukakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja. Tetapi penulis telah melakukan tabulasi data dengan mencari nilai *Average* 3,118 sebesar yang artinya memiliki persepsi yang tinggi terhadap kinerja, tetapi ternyata di Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Kebumen tidak perlu ditonjolkan.
3. Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan oleh penulis, gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja PNS di Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Kebumen. Hal ini berarti bahwa apabila dengan Gaya kepemimpinan transformasional yang tinggi pegawai akan lebih melakukan kinerja. penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Giovani (2018) dan Bayuseptyan dkk (2017) yang mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Arinto, Dwi Agung Nugroho. 2013. Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja, dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Tenaga Pengajar. *Jurnal Economia*. Vol.9 No 2.
- Budiatno. A. Aji Tri dan Amelia Kartini. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT Perusahaan Gas Negara (PERSERO) Tbk. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*. Vol.3 No 1.
- Hakam, Moch. Soe'oad, dkk. 2015. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Bank Jatim cabang Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol. 3 No 1.
- Hardi, Wahyudi. 2017. Pengaruh Modal Psikologis terhadap *Work Engagement* dan kinerja perawat di Instansi Rawat Inap Rumah sakit Ibnu Sina Makassar.
- Giovanni, Jonathan. 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja dengan *Work Engagement* sebagai Variabel Pembediasi (Studi Eksplorasi pada Karyawan Usia Muda di Kota Pontianak). Vol. 8 No. 1.
- Salu, Oudrey Sefany R dan Yanki Hartisari. 2018. Analisis Pengaruh *Work Engagement* sebagai mediator antara *Job Resources* dan Kepemimpinan Transformasional terhadap *Organizational Commitment* dan *Job Performance* di Lembaga

- Pendidikan Indonesia Amerika. *jurnal Bisnis dan Informatika*. Vol.14 No. 3.
- Septyan, Faris Bayu, dkk. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Motivasi dan Kinerja (Studi Karyawan CV. Sade Indoprakta Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol. 53 No.1.
- Wijaya, Hendry. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Instansi Pemerintahan Daerah Kabupaten Musi Banyu Asin (Studi Kasus Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Musi Banyu Asin). Vol. 8 No. 1.
- Khoirusmadi, Ahmad Sofian. (2011). Analisis Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap kinerja pegawai dengan Budaya Organisasi sebagai Variabel Intervening. (studi pada sekretariat daerah pemerintah kota Pekalongan). Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro, Semarang.
- Dewi, Sarita, Permata. 2012. Pengaruh Pengendalian Internal Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan SPBU Yogyakarta (Studi Kasus Pada SPBU Anak Cabang Perusahaan RB.Group). *Jurnal Nominal*. Volume I Nomor 1/Tahun 2012. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Tucunan, Roy Johan Agung, dkk. 2014. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt. Pandawa)". *E-jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*. Vol. 3, No. 9, Hal. 533-550.
- Yukl, Gary. 2010. *Kepemimpinan dalam Organisasi (edisi kelima)*. Jakarta:PT. Indeks.
- Adinanta, UjungWawan Sam. 2015. *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan KJS BMT Tamziz Bandung*. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Enterpreunership* Vol. 9, No. 2. Bandung STIE Pasundan.
- Arikunto, Suharsimi. 2014. *Produser Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ghozali, Iman. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbitan Universitas Diponegoro.
- Miswan. 2010. *Kepemimpinan, Iklim Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dosen Pegawai Negeri Sipil Pada Universitas Swasta di Kota Bandung (Studi Pada Jurusan/Program Studi di Lingkungan Universitas Swasta Se-Kota Bandung)*. Thesis Dosen STIA Bandung, tidak dipublikasikan.
- Mathis, L, Robert, dan Jackson, John, H. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerjemah: Jimmy Sadeli, Jakarta: Penerbit Salemba Empat Patria.
- Mujiasih, E., dan Ika, Z.R., 2011. *Kepemimpinan Transformasional dan Employee Engagement*. Prosiding Seminar Nasional Peran Psikologi Dalam Boundaryless Organization: Strategi Mempersiapkan SDM Bertalenta. Semarang, 23-24 September 2011.
- Handoyo, Laura Natalia. 2015. *The Influence of Leadership Styles on Employee's Performance Through Work Motivation (A Organizational Study at Four Hotels in Malang)*. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol. 22 No. 1. Mei 2015.
- Pradana, Martha Andy. 2013. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan Tetap PT. Mustika Bahana Jaya, Lumajang. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol 4. No 1. Agustus 2013. Halaman 1-11
- Honda Semoga Jaya di Samarinda – Kalimantan Timur*. Tesis. Universitas Atma Jaya Yogyakarta. Yogyakarta. 2013
- Kahn, William A. 1990. *Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work*. *Academy of Management Journal*; Volume 33 No. 4 Hal, 692-724.
- Khoirusmadi, Ahmad Sofian. (2011). *Analisis Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap kinerja pegawai dengan Budaya Organisasi sebagai Variabel Intervening. (studi pada sekretariat daerah pemerintah kota Pekalongan)*. Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro, Semarang.
- Macey, William H. dan Benjamin Schneider. 2008. *The Meaning of Employee Engagement*, *Jurnal Industrial and Organizational Psychology*, Vol 1, Hal. 3–30 Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mujiasih, E., dan Ika, Z.R., 2011. *Kepemimpinan Transformasional dan Employee Engagement*. Prosiding Seminar Nasional Peran Psikologi Dalam Boundaryless Organization: Strategi Mempersiapkan SDM Bertalenta. Semarang, 23-24 September 2011.
- Robbins, Stephen, P., 2003, *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*, Erlangga, edisi kelima, Jakarta.
- Siagian, Sondang P. 2003. *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. PT. Rineka Cipta Jakarta.
- Tuna, Muharrem, Ghazzawi, Issam Tuna, Aysen, Akbas, and Catir, Ozan. 2011. *Transformational Leadership and The Organizational*

Commitment: The Case of Turkey's Hospitality Industry. SAM Advanced Management Journal. June 6 2011.

- University of The Fraser Valley. 2011. Performance Evaluation. Yulk, G.A. 1998, *Leadership in Organization*, Second Edition, Englewood Cliffs, Prentice-Hall, Inc, New Jersey. .
- Mangkunegara, Anwar Prabu 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mathis, Robert L dan John H Jackson, 2006, *Human Resource Management*, terjemahan, Edisi Kesepuluh, Jakarta, Salemba Empat.
- Nitisemito, Alex S, 2007. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Putra, Fariz Ramanda, Utami, Hamidah Nayati & Hakam, M.S. 2013. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan PT. Naraya Telematika Malang)". *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol 6, No 1.
- Rivai, Veithzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.