
**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KOMPETENSI TERHADAP
MOTIVASI KERJA PEGAWAI SERTA DAMPAKNYA PADA KINERJA PADA BAGIAN TATA
USAHA DI BALAI BESAR WILAYAH SUNGAI CITARUM PROVINSI JAWA BARAT**

R. Chandy Royantie RIR¹, Tati Sumarti²

Program Studi Manajemen STIE Tridharma Bandung

Email : S3ndyroysf@gmail.com¹, tatibisri@stietridharma.ac.id²

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan transformasional (X1) dan kompetensi (X2) terhadap motivasi kerja (Y) dan dampaknya pada kinerja pegawai (Z) di Bagian Tata Usaha Balai Besar Wilayah Sungai Citarum Provinsi Jawa Barat baik secara simultan maupun secara partial.

Metode penelitian menggunakan metode survey dengan pendekatan penelitian kuantitatif. Untuk menguji hipotesa penelitian digunakan metode statistika analisis jalur (*path analysis*) dengan menggunakan program SPSS 20.

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan variabel kepemimpinan transformasional dan kompetensi baik secara partial maupun simultan memberikan kontribusi pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi demikian juga terhadap kinerja. Sehingga terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan transformational dan kompetensi terhadap motivasi serta dampaknya terhadap kinerja pegawai, sedangkan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Kata Kunci: **Kepemimpinan Transformasional, Kompetensi, dan Motivasi Kinerja Pegawai.**

PENDAHULUAN

Peran Sumber Daya Manusia (SDM) dalam suatu organisasi memiliki kedudukan yang penting pada pelaksanaan proses kerja organisasi dan pencapaian tujuan organisasi. Banyak keunggulan yang dimiliki organisasi tidak akan dapat memaksimalkan produktivitas tanpa adanya komunitas pegawai yang berkeahlian, kompeten, berdedikasi tinggi terhadap organisasi serta memiliki kinerja yang optimal (Samsudin, 2006).

Kepemimpinan tidak lepas dari pembicaraan manajemen. Sukses tidaknya suatu tujuan yang dicapai sebuah organisasi tergantung dari pemimpin. Karena kesuksesan ini akan mempengaruhi kinerja pegawainya, selain pentingnya peran pemimpin dalam memberikan motivasi diperlukan juga kompetensi yang memadai. Balai Besar Wilayah Sungai Citarum merupakan sebuah balai atau kantor yang dapat dikatakan kaki tangan dari kementerian pekerjaan umum dan perumahan rakyat yang berpusat di kota Bandung.

Pentingnya peran dan fungsi dari Balai Besar Wilayah sungai Citarum selalu menjadi sorotan, karena tugasnya menyediakan sarana public bagi masyarakat luas. Kinerja pegawai dalam menyelesaikan tugasnya untuk menjadi sarana public menjadi sorotan, hal ini dapat menyebabkan tekanan kepada parapegawai dan rendahnya kinerja. Adanya kinerja Balai Besar Sungai Wilayah Citarum masih belum maksimal dalam memenuhi target.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka judul penelitian ini adalah “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Serta Dampaknya Pada Kinerja Pada Bagian Tata Usaha di Balai Besar Sungai Citarum Provinsi Jawa Barat”.

Identifikasi Masalah

1. Masih ada pekerja yang tidak memenuhi target
2. Masih adanya kesalahan dalam pelaksanaan pekerjaan
3. Masih kurangnya penguasaan seluruh jenis pekerjaan
4. Masih kurangnya kompetensi untuk menyelesaikan pekerjaan

5. Masih banyaknya yang datang tidak tepat waktu
6. Masih kurangnya pelatihan untuk pelaksanaan pekerjaan
7. Masih kurangnya motivasi untuk melaksanakan pekerjaan
8. Masih kurangnya inspirasi pimpinan epada bawahan
9. Kepemimpinan dan motivasi karyawan belum mempengaruhi kompetensi pegawai

Rumusan Masalah

1. Bagaimana kepemimpinan Transformasional yang ada di bagian Tata Usaha di Balai Besar Sungai Citarum Provinsi Jawa Barat
2. Bagaimana kompetensi pegawai yang ada di bagian tata usaha di Balai Besar Wilayah Sungai Citarum Provinsi Jawa Barat
3. Bagaimana motivasi pegawai di bagian Tata Usaha Balai Besar Sungai Citarum Provinsi Jawa Barat
4. Bagaimana kinerja pegawai yang ada di bagian Tata Usaha Balai Besar Sungai Citarum Provinsi Jawa Barat
5. Seberapa besar pengaruh kepemimpinan Transformasional terhadap motivasi di bagian Tata Usaha Balai Besar Sungai Citarum Provinsi Jawa Barat
6. Seberapa besar pengaruh kompetensi terhadap motivasi di bagian Tata Usaha Balai Besar Sungai Citarum Provinsi Jawa Barat
7. Seberapa besar pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan kompetensi terhadap motivasi di bagian Tata Usaha Balai Besar Sungai Citarum Provinsi Jawa Barat
8. Seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja di bagian Tata Usaha Balai Besar Sungai Citarum Provinsi Jawa Barat
9. Seberapa besar Kepemimpinan Transformasional terhadap kinerja di bagian Tata Usaha Balai Besar Sungai Citarum Provinsi Jawa Barat
10. Seberapa besar pengaruh Kompetensi terhadap kinerja di bagian Tata Usaha Balai Besar Sungai Citarum Provinsi Jawa Barat

11. Seberapa besar pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kompetensi terhadap kinerja di bagian Tata Usaha Balai Besar Sungai Citarum Provinsi Jawa Barat

Tujuan Penelitian

1. Gambaran kepemimpinan transformasional di bagian Tata Usaha Balai Besar Sungai Citarum Provinsi Jawa Barat
2. Gambaran kompetensi pegawai di bagian Tata Usaha Balai Besar Sungai Citarum Provinsi Jawa Barat
3. Gambaran kerja di bagian Tata Usaha Balai Besar Sungai Citarum Provinsi Jawa Barat
4. Gambaran kinerja pegawai di bagian bagian Tata Usaha Balai Besar Sungai Citarum Provinsi Jawa Barat
5. Besar pengaruh kepemimpinan Transformasional terhadap motivasi kerja di bagian bagian Tata Usaha Balai Besar Sungai Citarum Provinsi Jawa Barat
6. Besar pengaruh kompetensi terhadap motivasi kerja di bagian bagian Tata Usaha Balai Besar Sungai Citarum Provinsi Jawa Barat
7. Besar pengaruh kepemimpinan dan kompetensi terhadap motivasi di bagian bagian Tata Usaha Balai Besar Sungai Citarum Provinsi Jawa Barat
8. Besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja di bagian bagian Tata Usaha Balai Besar Sungai Citarum Provinsi Jawa Barat
9. Besar pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja di bagian bagian Tata Usaha Balai Besar Sungai Citarum Provinsi Jawa Barat
10. Besar pengaruh kompetensi terhadap kinerja di bagian bagian Tata Usaha Balai Besar Sungai Citarum Provinsi Jawa Barat
11. Besar pengaruh kepemimpinan dan kompetensi terhadap kinerja di bagian bagian Tata Usaha Balai Besar Sungai Citarum Provinsi Jawa Barat

KAJIAN PUSTAKA

Kajian Pustaka

Manajemen

Plunkett, W., R., Attner, R. F dan Allen G. S (2005) menyebutkan "*Management : One or more managers individually and collectively stting and achieving goals by exercising related function (planning, organizing, staffing, leading, and controlling) and coordinatng varios resources (information, materials, money, and people)*"

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Mangkunegara dalam (2008) mengemukakan bahwa "Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi".

Kepemimpinan

Wursanto (2002) menyatakan Teori Kepemimpinan adalah bagaimana seseorang menjadi pemimpin atau bagaimana timbulnya seorang pemimpin.

Kepemimpinan Transformasional

Menurut Avolio dan Bas (2002), dalam Yusuf Arifin (2010) bahwa kepemimpinan transformasioanl lebih pro aktif dan efektif disbanding kepemimpinan transaksional dalam hal memotivasi bawahan untuk mencapai performa yang lebih baik.

Kompetensi

Menurut Alain D Mitrani, dan Spencer yang dialih bahasakan oleh Surya Dharma dalam (2006) mengemukakan kompetensi adalah kurang lebih sebagai karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan efektivitas kerja, individu, dalam pekerjaannya.

Motivasi Kerja

Kreitner dan Kinicki (2012) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah proses psikologis yang ditampilkan melalui perilaku.

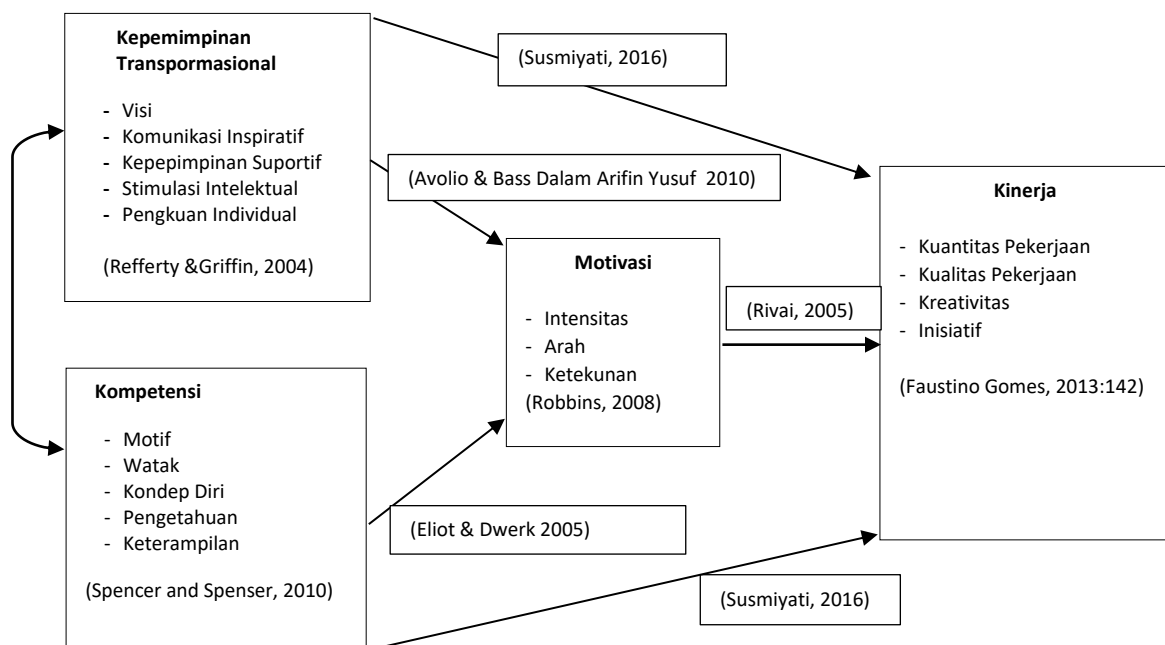
Kinerja

Mankunegara (2006), menyatakan: "Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di bebankan kepadanya".

Hasil Penelitian terdahulu

Penelitian yang dilakukan Arif Triyanto dan Sudarwati (2014) dengan menganalisis variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan dan variabel motivasi. Hasil analisis menunjukkan bahwa kompetensi dan penghargaan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Perbedaan dalam penelitian ini ditambah variabel kepemimpinan transformasional dan variabel kompetensi.

Kerangka Pemikiran



Gambar 1
Paradigma Penelitian

Hipotesis Penelitian

1. Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap motivasi kerja
2. Kompetensi berpengaruh terhadap motivasi kerja
3. Kepemimpinan Transformasional dan kompetensi berpengaruh terhadap motivasi kerja
4. Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan
5. Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan
6. Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan
7. Kepemimpinan Transformasional dan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

METODE PENELITIAN

Penelitian ini bersifat hubungan kausal explanatory dalam bentuk survey yang bertujuan mengetahui pola hubungan kausal antara beberapa variabel bebas terhadap variabel terikat.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan dari Balai Besar Wilayah Sungai Citarum berjumlah 300 orang sementara sampelnya karyawan bagian tata usaha sebanyak 50 orang.

Teknik Pengumpulan Data

Study Kepustakaan, Observasi, penyebaran kuisioner terhadap responden dan wawancara

Operasional Variabel

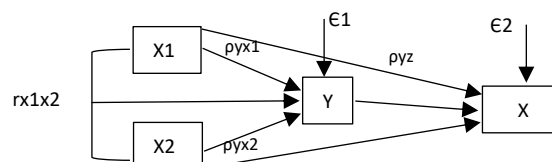
1. Variabel Bebas (Independent) ; X1 : Kepemimpinan Transformasional, X2 : kompetensi
2. Variabel terkait (Dependent) ; Y : Motivasi
3. Variabel Implikasi : Z : Kinerja

Intstrumen Penelitian

Didalam melakukan penelitian ini, penulis menggunakan instrumen berupa kuesioner terdiri dari variabel Kepemimpinan Transformasional (15 item), Kompetensi (24 item), Motivasi Kerja (10 item), dan Kinerja Pegawai (8 item) pernyataan.

Uji Analisis Jalur

Analisis jalur digunakan untuk menunjukkan hubungan yang memperlihatkan seberapa besar pengaruh sebuah variabel tertentu baik pengaruh langsung maupun tidak langsung terhadap variabel lainnya



Gambar 2
Model Path Analysis

Persamaan jalur:

$$Y = \rho_{yx1}X_1 + \rho_{yx2}X_2 + \epsilon_1$$

$$Z = \rho_{yx1}X_1 + \rho_{yz}X_2 + \rho_{zy}Y + \epsilon_1$$

Pengujian Hipotesis

Penelitian hipotesis dalam penelitian ini, mengenai analisis regresi baik secara tunggal maupun berganda.

1. Analisis Hipotesis Parsial
2. Analisis Hipotesis secara Parsial

PEMBAHASAN

Gambaran Umum Responden

Penelitian ini dilakukan di Balai Besar Sungai Citarum Jawa Barat

Distribusi berdasarkan Pendidikan

Mayoritas responden yaitu sebanyak 50% di level S1, sedangkan SMA sekitar 30%, sedangkan D-3 adalah sebanyak 20% dan yang telah menyelesaikan S2 baru 10%.

Distribusi Berdasarkan Usia

Sebagian besar responden berusia 25-30 tahun yaitu sebesar 10,25%, responden usia 30-35 tahun sebesar 9,75%, usia 35-40 tahun sebesar 20% dan sisanya responden dengan usia >40 tahun sebesar 30%.

Distribusi Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin menunjukkan 80% berjenis kelamin Laki-laki dan selebihnya 20% berjenis kelamin Perempuan.

Distribusi berdasarkan masa kerja

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja menunjukkan bahwa 20% responden memiliki masa kerja kurang dari 1-3 Tahun yang terbesar 65% responden memiliki masa kerja lebih dari 3-5 Tahun.

Pengujian Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Semua butir pertanyaan dinyatakan valid untuk digunakan dalam proses pengolahan dan analisis data sebab semua nilai korelasi lebih besar dari kriteria (0,3) sehingga validitas terpenuhi.

Uji Reliabilitas

Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa masing-masing instrumen pengukuran adalah reliabel. Penelitian realibilitas dilakukan dengan menggunakan Cronbach's Alpha yang mengukur konsentrasi antar item dalam kuesioner.

Tabel 1
Nilai Cronbach's Alpha

Variabel	Koefisien Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
Kepemimpinan Transpormasional	0,771	0,7	Realibel
Kompetensi	0,752	0,7	Realibel
Motivasi	0,743	0,7	Realibel
Kinerja Pegawai	0,780	0,7	Realibel

Sumber : Data Primer diolah

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa masing-masing instrument menunjukkan pengukuran adalah realibel karena koefisien cronbach's Alpha dari masing-masing variabel adalah lebih besar dari 0.70.

1. Hasil Analisis Verifikatif

Hipotesis yang diajukan oleh penulis dalam penelitian ini adalah :

- Terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap motivasi
- Terdapat pengaruh kompetensi terhadap Motivasi
- Terdapat pengaruh kepemimpinan Transformasional dan Kompetensi terhadap Motivasi
- Terdapat pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengolahan menggunakan software SPSS 23 diperoleh koefisien korelasi sebagai berikut :

Tabel 2
Correlation

Hasil Korelasi		Kepemimpinan	Kompetensi
Kepemimpinan (X1)	Person correlation sig. (2-tailed)	1	,721** ,000
Kompetensi (X2)	Person correlation sig. (2-tailed)	,721** ,000	1

** correlation is significant at the 0.101 level (2-tailed)

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa :

Hubungan antara kepemimpinan transformasional (X1) dengan Kompetensi (X2) ditunjukkan oleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,721. Arah hubungan positif kepemimpinan Transformasional dan kompetensi menunjukkan saling berkorelasi positif dan masuk dalam kategori kuat.

Hubungan antara kepemimpinan transformasional (X1) dengan motivasi (Y) ditunjukkan oleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,758. Arah hubungan positif kepemimpinan transformasional dan motivasi berbanding lurus dan masuk dalam kategori cukup kuat.

Hubungan antara kompetensi (X2) dengan motivasi (Y) ditunjukkan oleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,861. Arah hubungan kompetensi dan motivasi menunjukkan berbanding lurus dan masuk dalam kategori kuat.

Hubungan antara motivasi (Y) dengan kinerja karyawan (Z) ditunjukkan oleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,896. Arah hubungan positif motivasi dengan kinerja karyawan menunjukkan bahwa berbanding lurus dan masuk dalam kategori kuat.

Pembahasan Deskriptif

Berdasarkan pada hasil observasi dengan menggunakan kuesioner, observasi dan teknik pengumpulan data secara mendalam terhadap jawaban responden serta keterkaitannya dengan teori-teori yang berlaku dan fenomena-fenomena yang terjadi dilapangan.

Tabel 3
Nilai Rata-rata dan Kriteria Jawaban Responden

Variabel	Rata-rata (%)	Kriteria
Kepemimpinan Transformatif	84,69%	Sangat Baik
Kompetensi	80,25%	Baik
Motivasi	81,02%	Baik
Kinerja	81,71%	Baik

Sumber : Kuesioner yang diolah, 2017

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa secara umum kepemimpinan transformasional, kompetensi, motivasi dan kinerja karyawan balai besar wilayah sungai besar citarum masuk dalam kategori baik. Namun demikian respon ini masih di bawah 85%.

Pembahasan Verifikatif

Dengan menggunakan metode penelitian secara verifikatif akan diketahui hubungan yang signifikan antara variabel yang di teliti sehingga menghasilkan kesimpulan yang akan memperjelas gambaran mengenai objek yang akan di teliti. Berikut kesimpulan dari hipotesis yang diperoleh dari penelitian yang telah dilakukan

Tabel 4
Kesimpulan Hipotesis

Hipotesis	t-hit	t dan F -tab	Keterangan
H1 Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Motivasi	2.144	2.011	Signifikan
H2 Pengaruh Kompetensi terhadap Motivasi	6.736	2.011	Signifikan
H3 Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja	66,40	3.195	Signifikan

Hipotesis	t-hit	t dan F -tab	Keterangan
			dan Kompetensi terhadap Motivasi
H4	9,520	2,011	Signifikan
H5	2,069	2.011	Signifikan
H6	4,036	2.011	Signifikan
H7	33,953	2,802	Signifikan

Dari pembahasan analisis verifikatif, maka dapat dijelaskan bahwa besar total pengaruh antara kepemimpinan transformasional (X1) dan kompetensi (X2) terhadap motivasi kerja (Y) sebesar 78,11% 'lebih besar dari' total pengaruh antara kepemimpinan transformasional (X1) dan kompetensi (X2) terhadap kinerja (Z) sebesar 58,97%, sehingga dalam penelitian ini kontribusi kepemimpinan transformasional dan kompetensi lebih dominan dalam membangun motivasi kerja dibanding kontribusinya kepada kinerja secara langsung.

KESIMPULAN

1. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa secara umum variabel kepemimpinan transformasional yang diukur melalui lima dimensi dapat diinterpretasikan memiliki rata rata yang sangat baik yakni 4,32%.
2. Variabel kompetensi yang diukur dengan menggunakan lima dimensi memiliki rata rata relatif tinggi atau baik yakni sebesar 4,01%. Hal ini berarti kompetensi yang dimiliki oleh pegawai sudah baik.
3. Variabel kompetensi yang diukur menggunakan tiga dimensi dapat diinterpretasikan memiliki nilai rata-rata yang tinggi yakni sebesar 4,08% yang menandakan bahwa motivasi yang dimiliki oleh pegawai umumnya sudah baik.
4. Variabel kinerja yang diukur menggunakan empat dimensi memiliki nilai rata-rata yang relatif tinggi atau baik yakni sebesar 4,09%.
5. Hasil analisis verifikatif menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh total terhadap motivasi sebesar 21,60%. Adanya pengaruh yang signifikan dari variabel kepemimpinan transformasional terhadap motivasi adalah positif.

6. Variabel kompetensi berdasarkan penelitian mempunyai pengaruh total terhadap motivasi pegawai sebesar 56,51% menunjukkan bahwa kompetensi yang diukur oleh motivasi memiliki kontribusi yang positif dan signifikan.
7. Kepemimpinan transformasional dan kompetensi berdasarkan hasil penelitian berpengaruh secara simultan terhadap motivasi pegawai yakni sebesar 78,11% sedangkan sisanya 21,89% yang dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dan kompetensi memiliki kontribusi yang positif dan signifikan terhadap motivasi.
8. Variabel motivasi berdasarkan hasil penelitian mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai yakni sebesar 65,44% sedangkan sisanya sebesar 34,56%. Adanya pengaruh yang signifikan menandakan semakin tinggi motivasi dari pegawai maka akan semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan.
9. Kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh total terhadap kinerja sebesar 18,61%. Adanya pengaruh yang signifikan dari variabel kepemimpinan transformasional terhadap kinerja adalah positif artinya semakin baik kepemimpinan transformasional yang dijalankan oleh pemimpin dapat meningkatkan kinerja yang dimiliki oleh pegawai.
10. Variabel kompetensi berdasarkan penelitian mempunyai pengaruh total terhadap kinerja pegawai sebesar 40,36%, menunjukkan bahwa kompetensi yang diukur oleh motivasi memiliki kontribusi yang positif dan signifikan.
11. Kepemimpinan transformasional dan kompetensi berdasarkan hasil penelitian berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai yakni sebesar 66,8% sedangkan sisanya sebesar 33,2% yang dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti, hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dan kompetensi memiliki kontribusi yang positif dan signifikan terhadap kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara. 2006. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Refika Aditama.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2008. *Manajemen Sumber Daya manusia Perusahaan*. Bandung : Rosda.
- Arif Triyanto dan Sudarwati., 2014. *Pengaruh Kompetensi dan Penghargaan terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. KAI di Stasiun Seragen*. Vo. 12, No. 01, Februari-Juli 2014.
- Arifin Yusuf. 2010. *Kinerja Pelayanan e-Government*. UNPAD PRESS.
- Elliot, A.J & Dweck.S. Carol. (2005). *Handbook of Competence and Motivation / foreword by Martin V*. New York : The Guilford Press.
- Gomes, Faustino Cardodo. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Kinicki Angelo, Kreitner Robert. 2012. *Organisasional Behavior*, 4th Edition, McGraw Hill, Inc, New York.
- Plunkett, W.R., Attner, R.F. and Allen, G.S. 2005. *Management: Meeting and Exceeding Customer Expectations*. Eighth Edition. Mason: Thomson SouthWestern.
- Rafferty, A and Griffin, M, (2004). *Dimensions of transformational leadership: Conceptual and empirical extension The Leadership Quarterly*, 15 (3), 329-354.
- Rivai Veithzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Cetakan Pertama. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada
- Robins, Stephen, P dan Zudge, Timothy. 2008. *Perilaku Organisasi. (Organisasional Behavior)*. Jakarta : Salemba 4.
- Sadili, Samsudin. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Pustaka Setia
- Susmiyati, Pengaruh Trnasformasional dan Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah terhadap Guru di Madrasah Aliyah Negeri Sekabupaten Tulungagung. *Vol 11, No. 1 Juni 2016*.
- Spencer, Lyle M, Jr, PhD and Spencer, Signe M. 2010. *Competence Models for Superior Performance*, Inc. N.Y. Press.
- Wursanto. 2002. *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*. Yogyakarta: Andi.