

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KOPERASI, UMKM, PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN KABUPATEN BARITO TIMUR

Desak Putu Butsi T.*

Program Studi Ilmu Administrasi Publik
Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Tabalong
Jl. Komplek Stadion Olah Raga Saraba Kawa Pembataan Tanjung-Tabalong
Kode Pos 70123 Telp./Fax (0526)

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh : 1) Gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi, UMKM, Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Barito Timur; 2) Faktor – faktor yang menghambat dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Koperasi, UMKM, Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Barito Timur.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, teknik sampel yang digunakan yaitu *purposive sampling* atau sampel bertujuan, dengan jumlah sampel sebanyak 65 Orang yang benar – benar mengetahui atau memiliki kompetensi dengan topik penelitian ini.

Hasil penelitian pengujian analisis GSCA menunjukkan bahwa : Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, karena pengujian model dengan moderasi menggunakan uji GSCA menunjukkan bahwa hasil signifikan dengan nilai critical rasio sebesar 6.78 dan nilai estimate sebesar 0.699. Faktor yang menghambat dalam meningkatkan kinerja pegawai adalah, Kinerja pegawai yang rendah, Kedisiplinan pegawai yang kurang, penguasaan bidang pekerjaan yang tidak sesuai tupoksi, lambatnya pelayanan administrasi dalam melayani masyarakat, pimpinan bersikap kurang tegas terhadap bawahan, pemimpin kurang berpikir kreatif, tidak memiliki inovatif dan kurang terbuka terhadap ide – ide baru. Gaya kepemimpinan transformasional memberikan kontribusi kepada pegawai sebesar 48,9% dan sisanya 52,1% di pengaruhi oleh variabel lain diluar variabel penelitian ini.

Kata kunci: gaya kepemimpinan transformasional; kinerja pegawai

THE INFLUENCE OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP STYLE ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES AT THE OFFICE OF COOPERATIVES, MSMES, INDUSTRY AND TRADE IN EAST BARITO REGENCY

ABSTRACT

The purpose of this study was to find out and analyze the influence of: 1) Transformational leadership style on the performance of employees at the Office of



Web : <http://jurnal.stiatabalong.ac.id>

Cooperatives, MSMEs, Industry and Trade in East Barito Regency; 2) Factors that hinder in improving the performance of employees in the Office of Cooperatives, MSMEs, Industry and Trade in East Barito Regency.

This research is a quantitative study, the sample technique used is purposive sampling or purposive sampling, with a total sample of 65 people who really know or have competence with the topic of this research.

The results of the GSCA analysis test show that: Transformational Leadership Style has a significant effect on employee performance, because testing models with moderation using the GSCA test shows that the results are significant with a critical value ratio of 6.78 and an estimated value of 0.699. The inhibiting factors in improving employee performance are, low employee performance, lack of employee discipline, mastery of the field work that is incompatible with the basic tasks and functions, slow administrative services in serving the community, leaders are less assertive towards subordinates, leaders lack creative thinking, do not have innovative and less open to new ideas. Transformational leadership style contributes to employees by 48.9% and the remaining 52.1% is influenced by other variables outside of this research variable.

Keywords: *transformational leadership style; employee performance*

PENDAHULUAN

Dalam menghadapi persaingan global yang terjadi sekarang ini, sebuah lembaga pemerintah dituntut untuk lebih memaksimalkan kinerjanya dalam berbagai hal. Hal ini dapat terlihat dari meningkat atau menurunnya prestasi kerja dari setiap pegawai atau bawahan. Dewasa ini kinerja pegawai pemerintah di sektor layanan publik merupakan salah satu topik yang menarik dan dianggap penting oleh ilmuwan maupun praktisi di bidang Sumber Daya Manusia karena kinerja pegawai pemerintah dianggap dapat mempengaruhi berjalan atau tidaknya

sebuah organisasi ke arah pencapaian tujuannya. Perbaikan kinerja pegawai pemerintah merupakan salah satu isu penting dalam reformasi administrasi publik di berbagai negara, termasuk Indonesia. Tuntutan perbaikan kinerja pegawai pemerintah di sektor publik semakin besar jika dikaitkan dengan upaya pemerintah untuk meningkatkan daya saing negara dalam persaingan global. Selama ini kinerja pegawai pemerintah mendapatkan kesan bahkan seringkali diberitakan buruk. Hal ini antara lain dapat diindikasikan dari besarnya dana yang digunakan untuk membiayai pegawai



Web : <http://jurnal.stiatabalong.ac.id>

pemerintah di sektor publik tetapi tidak diimbangi dengan kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat padahal pemerintah telah mengeluarkan peraturan perundang-undangan tentang pelayanan publik oleh aparatur negara yang di atur dalam Kepmenpen No. 009 Tahun 2007 tentang Standar Pelayanan Publik.

Dinas Koperasi, UMKM, Perindustrian dan Perdagangan sebagai salah satu instrumen dari pemerintah mempunyai visi misi tertentu dalam kemajuan pelayanan di sektor publik. Dalam rangka mencapai visi misi tersebut setiap lembaga pemerintah termasuk Dinas Koperasi, UMKM, Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Barito Timur merumuskan serangkaian tugas-tugas pokok dan fungsi untuk masing-masing pegawai di bidangnya masing-masing.

Gaya kepemimpinan transformasional merupakan model kepemimpinan yang relatif baru dalam studi-studi kepemimpinan. Model ini dianggap sebagai model terbaik dalam menjelaskan karakteristik pemimpin. Menurut pendapat Avolio dan Bass (disitir dari Suharto, 2001:6) "pemimpin transformasional mendorong bawahan pada pengembangan dan kinerja melebihi yang diharapkan".

Pendapat ini didukung Kirkpatrick and Locke sebagaimana dikutip oleh Suharto (2001:6), setelah melakukan peninjauan ulang terhadap lebih dari 20 studi, menemukan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja, sikap, dan persepsi bawahan. Menyetir pendapat Bass yang dikutip Suharto (2001:62) menggambarkan pemimpin transformasional sebagai seseorang yang meningkatkan kesadaran bawahan tentang arti pentingnya pencapaian hasil yang bernilai dan strategi untuk mencapainya, mendorong bawahan untuk lebih meningkatkan kepentingan kelompok dari pada kepentingan pribadi, pengembangan kebutuhan bawahan ketingkat yang lebih tinggi baik dalam bidang pekerjaan maupun yang tidak berkaitan dengan pekerjaan.

Berdasarkan Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nawawi dan Marnis (2012) di kutip oleh Supriadi, menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Model kepemimpinan transformasional dapat menyediakan solusi dalam pemahaman tentang apa yang membuat pemimpin memiliki pengaruh besar bagi pengikutnya atau karyawan, sehingga



Web : <http://jurnal.stiatabalong.ac.id>

6

dapat menciptakan peningkatan kinerja bagi efektivitas pegawai sesuai target yang diinginkan.

Sebagai pejabat pelayanan publik dituntut untuk menunjukkan kepemimpinan yang baik dalam menjalankan tugas pelayanan dan memiliki daya tanggap serta menunjukkan sikap yang sopan dalam melayani masyarakat. Dalam hal ini diperlukan sebuah organisasi yang solid dan terampil, dan untuk membuat sebuah organisasi yang solid dan terampil diperlukan seseorang pemimpin yang benar-benar berkarakter pemimpin.

Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan dengan salah seorang pegawai, ternyata lingkungan kerja Dinas Koperasi, UMKM, Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Barito Timur bersifat positif namun masih ada beberapa permasalahan yang harus dihadapi. Peran kepemimpinan salah satu kunci keberhasilan. Seorang pemimpin dituntut mampu melaksanakan sejumlah peran, yaitu sebagai edikator, manajer, administrator, supervisor, leader, inovator, dan motivator sekaligus dilingkungan komunitas instansi yang dipimpinnya. Namun dalam praktik para pemimpin masih menghadapi sejumlah kendala.

Dalam kenyataannya, berbagai tuntutan terhadap kinerja pemimpin masih belum dapat dipenuhi, beberapa kendala tersebut seperti Kinerja pegawai yang rendah, kedisiplinan pegawai yang kurang, penguasaan bidang kerja yang tidak sesuai topuksi, lambatnya pelayanan administrasi dalam melayani masyarakat, pemimpin kurang berpikir kreatif, tidak memiliki inovatif, kurang terbuka terhadap ide – ide baru. Seorang pemimpin apabila mampu menjadi pemimpin transformasional maka akan mampu melakukan aneka bentuk transformasi potensi menjadi realitas. Kemampuan melakukan transformasi hanya dimiliki oleh para pemimpin yang mampu mengaplikasikan gaya kepemimpinan transformasional, disamping memiliki derajat intelektual dan emosional tertentu.

Permasalahan inilah yang menarik diteliti untuk membuktikan asumsi-asumsi bahwa kepemimpinan transformasional dapat berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Dinas Koperasi, UMKM, Perindustrian dan Perdagangan di Kabupaten Barito Timur.

TINJAUAN PUSTAKA

Kepemimpinan

Menurut Handoko (2003:293) Kepemimpinan adalah suatu kegiatan dan kemampuan dari seseorang atau beberapa orang atas dasar kepercayaan yang diberikan kepadanya untuk menggerakkan dan memengaruhi pihak lain.

Siagian (2005:62) mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk memengaruhi orang lain (para bawahannya) sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pemimpin meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenanginya.

Menurut Yukl (2009:3) kepemimpinan berkaitan dengan proses yang disengaja dari seseorang untuk menekankan pengaruhnya yang kuat terhadap orang lain untuk membimbing, membuat struktur, menfasititasi aktivitas dan hubungan didalam kelompok atau organisasi.

Jadi hakekat kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi pihak lain, maka keberhasilan seorang pemimpin tergantung pada kemampuannya untuk mempengaruhi itu.

Gaya Kepemimpinan Transformasional

Menurut Robbins (2007:471) pemimpin transformasional mencurahkan perhatian pada hal-hal dan kebutuhan pengembangan dari masing-masing pengikut, Pemimpin transformasional mengubah kesadaran para pengikut akan persoalan-persoalan dengan membantu mereka memandang masalah lama dengan cara-cara baru, dan mengilhami para pengikut untuk mengeluarkan upaya ekstra demi mencapai sasaran kelompok.

Modiani (2012:47) kepemimpinan transformasional merupakan kemampuan untuk memberikan inspirasi dan memotivasi para pengikutnya untuk mencapai hasil-hasil yang lebih besar dari pada yang direncanakan secara orisinil dan untuk imbalan internal.

Kesimpulannya bahwa gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang dipergunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi, mengarahkan, mendorong, dan mengendalikan bawahannya dalam rangka pencapaian tujuan organisasi secara efisien dan efektif.

Ada beberapa indikator gaya kepemimpinan transformasional menurut Robbins (2010:263):

1) Kharisma



Web : <http://jurnal.stiatabalong.ac.id>

Karisma dianggap sebagai kombinasi dari pesona dan daya tarik pribadi yang berkontribusi terhadap kemampuan luar biasa untuk membuat orang lain mendukung visi dan juga mempromosikannya dengan bersemangat. Pemimpin karismatik adalah pemimpin yang mewujudkan atmosfer motivasi atas dasar komitmen dan identitas emosional pada visi, filosofi, dan gaya mereka dalam diri bawahannya

2) Motivasi Inspiratif

Motivasi inspiratif menggambarkan pemimpin bergairah dalam mengkomunikasikan masa depan organisasi yang idealis. Pemimpin menggunakan komunikasi verbal atau penggunaan simbol-simbol yang ditujukan untuk memacu semangat bawahan. Pemimpin memotivasi bawahan akan arti penting visi dan misi organisasi sehingga seluruh bawahannya terdorong untuk memiliki visi yang sama. Kesamaan visi ini memacu bawahan untuk bekerja sama mencapai tujuan jangka panjang dengan optimis. Sehingga pemimpin tidak saja membangkitkan semangat individu tapi juga semangat tim.

3) Stimulasi Intelektual

Stimulasi intelektual menggambarkan pemimpin mampu mendorong Karyawan untuk memecahkan masalah lama dengan cara yang baru. Pemimpin berupaya mendorong perhatian dan kesadaran bawahan akan permasalahan yang dihadapi. Pemimpinan kemudian berusaha mengembangkan kemampuan bawahan untuk menyelesaikan permasalahan dengan pendekatan-pendekatan atau perspektif baru.

4) Pertimbangan Individu

Pertimbangan yang individual menggambarkan bahwa pimpinan selalu memberikan dorongan, dukungan terhadap karyawannya, memperlakukan karyawan secara individual, melatih dan menasehati. Pemimpin mengajak karyawan untuk jeli melihat kemampuan orang lain. Pemimpin memfokuskan karyawan untuk mengembangkan kelebihan pribadi.

Kinerja Pegawai

Wirawan (2009:5) kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

Moh. As'ad (2001:63) berpendapat bahwa kinerja adalah suatu kesuksesan

Web : <http://jurnal.stiatabalong.ac.id>

seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan.

Hasibuan (2001:34) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Mangkuprawira dan Hubeis (2007: 153) kinerja yaitu hasil proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan.

Mangkunegara (2000:67) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa definisi kinerja hasil kerja pegawai baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam periode tertentu sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Menurut Setiawan (2014:1477) untuk mengukur kinerja dapat menggunakan indikator-indikator sebagai berikut:

1) Ketepatan penyelesaian tugas merupakan pengelolaan waktu dalam

bekerja dan juga ketepatan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan

- 2) Kesesuaian jam kerja kesediaan karyawan dalam mematuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dengan ketepatan waktu masuk/pulang kerja dan jumlah kehadiran.
- 3) Tingkat kehadiran Jumlah ketidakhadiran karyawan dalam suatu perusahaan selama periode tertentu.
- 4) Kerjasama antar karyawan kemampuan karyawan untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.
- 5) Kepuasan kerja Karyawan merasa puas dengan jenis pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dalam perusahaan.

Hipotesis

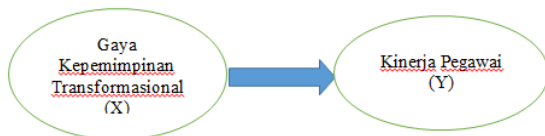
Dalam penelitian ini hipotesisnya adalah :

- 1) H_a : Gaya Kepemimpinan Transformasional (X) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Koperasi UMKM, Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Barito Timur.

Web : <http://jurnal.stiatabalong.ac.id>

2) Ho : Gaya Kepemimpinan Transformasional (X) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Koperasi, UMKM, Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Barito Timur.

Gambar 1. Model Penelitian



METODE PENELITIAN

Pendekatan dan Jenis Penelitian

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Gaya Kepemimpinan transformasional sebagai X dan Kinerja Pegawai sebagai Y, sehingga metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah Kepala Dinas Selaku Pimpinan dan Staf

pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Barito Timur.

Sampel penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Koperasi, UMKM, Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Barito Timur yang berjumlah 65 pegawai yang di dapat dengan menggunakan teknik *purposive sampling* melalui pengumpulan data secara kuesioner (angket).

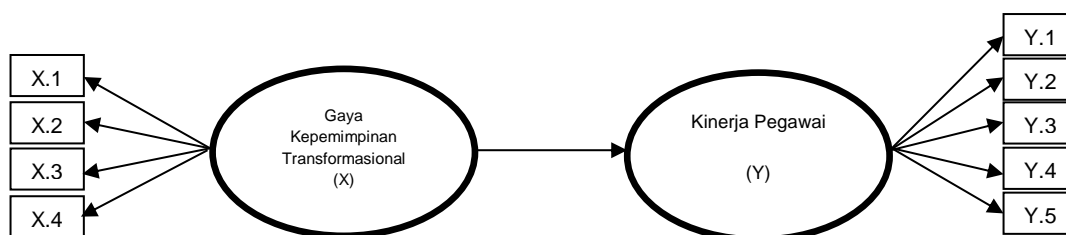
Teknik Analisis Data

Analisis ini digunakan untuk memberikan gambaran empiris atau jawaban responden terhadap dua variabel dalam penelitian, maka untuk menganalisis data, peneliti menggunakan GSCA.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Data yang telah diperoleh dianalisis menggunakan GSCA guna mengetahui apakah model hipotesis didukung oleh data empirik, yaitu sebagai berikut :

Gambar 2. Model Struktur



Analisis GSCA

a. *Goodness of Fit* GSCA

Model teoritis pada kerangka konseptual penelitian, dikatakan *fit* jika didukung oleh data empirik. Hasil pengujian *goodness of fit overall model*, sesuai dengan hasil analisis GSCA pada Lampiran, guna mengetahui apakah model hipotesis didukung oleh data empirik. Hasil pengujian *goodness of fit* diberikan pada tabel di bawah ini.

Tabel 1. Hasil Pengujian *Goodness Of Fit Overall Model*

FIT = 0.358

FIT menunjukkan varian total dari semua variabel yang dapat dijelaskan oleh model tertentu. Nilai FIT berkisar dari 0 sampai 1. Jadi, model yang terbentuk dapat menjelaskan semua variabel yang ada sebesar 35,8%. Keragaman dari data dapat dijelaskan sebesar 35,8 menunjukkan bahwa model baik karena dapat

menjelaskan keragaman data mendekati 50%.

AFIT = 0.337

AFIT (Adjusted FIT) serupa dengan *R squared adjusted* pada analisis regresi. AFIT dapat digunakan untuk perbandingan model. Model dengan AFIT nilai terbesar dapat dipilih antara model yang lebih baik. Keragaman yang dapat dijelaskan oleh model adalah kurang dari 50%.

Hasil pengujian *Goodness of Fit Overall* berdasarkan Tabel 1, dapat diketahui bahwa kedua kriteria yaitu FIT dan GFI menunjukkan model baik. FIT sebesar 0.358 sudah mendekati 0.50 dan

Model Fit	
FIT	0.358
AFIT	0.337
GFI	0.984

GFI sebesar $0.984 > 0.90$, maka telah memenuhi *cut off value*. Oleh karena itu model cocok dan layak untuk digunakan, sehingga dapat dilakukan interpretasi guna pembahasan lebih lanjut.

b. Uji Hipotesis

Web : <http://jurnal.stiatabalong.ac.id>

Hasil pengujian Hipotesis diuji dengan uji GSCA menggunakan nilai *Critical Ratio* (CR). Jika nilai CR > 1,96 menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan pada pengujian hipotesis tersebut. Hasil analisis sebagai berikut.

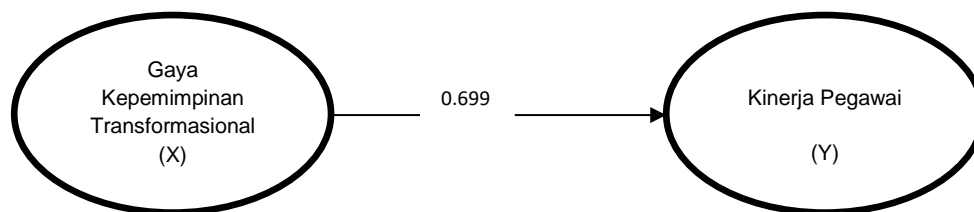
No.	Pengaruh Langsung	Estimate	CR	Keputusan
1	Gaya Kepemimpinan Tranformasional (X) → Kinerja Pegawai (Y)	0.699	6.78*	Signifikan

Sumber : Data Primer yang telah diolah, 2016

Tabel 2. Hasil Pengujian Hipotesis pada Struktural Model

Secara grafis, hasil pengujian *struktural model* disajikan secara lengkap pada gambar dibawah ini.

Gambar 3. Hasil Pengujian Hipotesis



Dari hasil pengujian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa pengujian pengaruh antara variabel Gaya Kepemimpinan Tranformasional (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y) diperoleh nilai *estimate* sebesar 0.699 dengan CR sebesar 6.78. Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Gaya Kepemimpinan Tranformasional (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y), karena CR

> 1,96. Dengan koefisien bertanda positif mengindikasikan hubungan yang positif.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dan pembahasan hasil penelitian yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, dengan variabel moderasi dan pengaruh

Web : <http://jurnal.stiatabalong.ac.id>

langsung, dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut :

1. Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil pengujian model dengan moderasi menggunakan uji GSCA menunjukkan bahwa hasil signifikan dengan nilai critical ratio sebesar 6.78 dan nilai *Estimate* sebesar 0.699.
2. Gaya kepemimpinan transformasional memberikan kontribusi kepada kinerja pegawai sebesar 48,9 % dan sisanya 52,1% di pengaruhi oleh variabel lain diluar variabel penelitian ini

Saran

Berdasarkan kesimpulan dari hasil penelitian di atas, maka saran dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Kepala Dinas Koperasi, UMKM, Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Barito Timur, dengan hasil penelitian ini hendaknya dapat memperhatikan dan mempertimbangkan variabel-variabel gaya kepemimpinan transformasional yang telah teridentifikasi dari penelitian ini, yang merupakan determinan tersendiri dalam membangun kinerja karyawan. Disamping itu manajemen dituntut

untuk lebih meningkatkan kemampuan organisasi mereka dalam menerapkan sistem penghargaan yang tepat.

2. Bagi Pegawai Dinas Koperasi, UMKM, Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Barito Timur diharapkan akan terus menjaga gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan dan lebih meningkatkan sistem penghargaan sebagai bentuk perhatian khusus pada kebutuhan setiap individu karyawan untuk berprestasi dan berkembang. Pimpinan agar lebih menghargai kinerja serta yang menyangkut kebutuhan dan minat supaya karyawan menjadi lebih peka akan pentingnya nilai dari hasil-hasil pekerjaan itu sendiri.
3. Bagi peneliti selanjutnya dapat mengumpulkan data dalam penelitian dengan menggunakan penggabungan *instrument* lain selain kuesioner, seperti wawancara mendalam dengan responden maupun dengan organisasi sehingga dapat diperoleh informasi dan gambaran variabel-variabel dan hubungannya dengan lebih jelas. Peneliti selanjutnya yang tertarik dengan mengembangkan model dengan topik yang sama dapat mempertimbangkan variabel lain atau



Web : <http://jurnal.stiatabalong.ac.id>

menambahkan variabel moderasi yang diduga kuat mempengaruhi kinerja pegawai. Peneliti selanjutnya dapat mengkaji lebih dalam variabel-variabel moderasi dalam model. Perhitungan dengan model multigrup sebenarnya sudah tersedia dalam GSCA (www.sem-gesca.org).

DAFTAR PUSTAKA

- Anonim. 2005. *Kamus Besar Bahasa Indonesia Edisi Ketiga*, Jakarta : Balai pustaka.
- _____. 2001. *Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil*.
- _____. 1998. *Bunga Rampai Administrasi*, LP3ES: Jakarta.
- Astuti, Nur, 2010. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja pada PT.Perkebunan Nusantara VII Kebun Pasir Malang. <http://repository.usu.ac.id/bitstream/123456789/43956/4/Chapter%20II.pdf>. download at November, 03, 2015
- Atmosudirdjo, Prajudi, 1999, *Manajemen dan Organisasi Kantor*, Rineka cipta : Jakarta.
- Djarwanto, PS, 1998. *Metodologi Penelitian Untuk Ilmu-ilmu Sosial*, Pustaka Pelajar, Jakarta.
- Gie, The Liang. 1992. *Administrasi Perkantoran Modern*, LP3ES: Jakarta.
- Hwang, H., H. Montreal, and Y. Takane. 2004. Generalized Structured Component Analysis. *Psychometrika*. Vol 69. No 1. p 81-99
- Hwang, H., Y. Takane, and N. Malhotra. 2007. Multilevel Generalized Structured Component Analysis. *Behaviormetrika*. Vol 34. No 2. p 95-109
- Hwang, H. 2009. Regularized Generalized Structured Component Analysis. *Psychometrika*. Vol 70. No 3. p 517-530
- Hwang, H., M. R. Ho, and J. Lee. 2010. Generalized Structured Component Analysis with Latent Interactions. *Psychometrika*. Vol 75. No 2. p 228-242
- Hwang H. (tanpa tahun). VisualGSCA 1.0-A Graphical User Interface Program for Generalized Structured Component Analysis. Canada: Departement of Psychology, McGill University.
- Inu Kencana Hadari Nawawi. 1999. *Sistem Administrasi Negara Republik Indonesia*, Balai Pustaka.
- Makmur, Haji. 2007. *Filsafat Administrasi*. Bumi Aksara : Jakarta.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*, Cipta Karya, Jakarta.
- Martono, Nanang. 2015. *Metode Penelitian Sosial*. Rajawali Pers : Jakarta.
- Marzuki, 1999. *Metodologi Penelitian*, FE-UI, Jakarta.
- Moekijat, 1998. *Manajemen Kepegawaian*, Alumni: Bandung.



Web : <http://jurnal.stiatabalong.ac.id>

Payaman, 2000. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*, FE-UI, Jakarta.

Prawirosentono. S. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kebijakan Kinerja Pegawai*. BPFE, Yogyakarta.

Siagian, Sondang P, 1995. *Filsafat Administrasi*, Gunung Agung: Jakarta.

Suardi, 2003. *Peningkatan Kualitas Kinerja*, Rineka Cipta, Jakarta,

Sugiyono. 2002. *Metode Penelitian Administrasi*. Afabeta : Bandung.

Suraji. 2003. *Manajemen Kepegawaian Daerah*, Balai Pustaka: Bandung

Syafei, 2006. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Etos Kerja terhadap Kepuasan Kerja Guru SMP PAB Deli Serdang. <http://e-journal.uajy.ac.id/4768/3/2MM01741.pdf>.download at November, 03, 2015

Syafi'ie, Inu Kencana, 2006. *Sistem Administrasi Negara Republik Indonesia*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.

Wati, Liza, 2013. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Efektivitas Organisasi melalui pengambilan keputusan pada PT. Bank Jatim cabang utama Surabaya. <http://ejournal.unesa.ac.id/article/11181/56/article.pdf>. download, 03, 2015

Wirawan,2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia* , Salemba, Jakarta.

Lampiran: Output GeSCA

Model Fit



Web : <http://jurnal.stiatabalong.ac.id>

FIT	0.358
AFIT	0.337
GFI	0.984
SRMR	0.175
NPAR	19

Measurement Model

Variable	Loading			Weight			SMC		
	Estimate	SE	CR	Estimate	SE	CR	Estimate	SE	CR
X	AVE = 0.400, Alpha =0.467								
X.1		0.221	2.85*	0.296	0.132	2.25*	0.398	0.140	2.85*
X.2	0.832	0.174	4.78*	0.531	0.144	3.69*	0.693	0.131	5.3*
X.3	0.696	0.174	4.01*	0.504	0.121	4.17*	0.485	0.158	3.07*
X.4	0.160	0.374	0.43	0.126	0.221	0.57	0.026	0.148	0.17
Y	AVE = 0.370, Alpha =0.511								
Y.1	0.705	0.154	4.58*	0.478	0.119	4.03*	0.497	0.182	2.72*
Y.2	0.643	0.095	6.77*	0.161	0.071	2.28*	0.413	0.118	3.49*
Y.3	0.491	0.390	1.26	0.304	0.218	1.4	0.241	0.207	1.16
Y.4	-0.028	0.317	0.09	-0.014	0.134	0.11	0.001	0.125	0.01
Y.5	0.836	0.144	5.82*	0.490	0.087	5.63*	0.699	0.167	4.19*

CR* = significant at .05 level

Structural Model



Web : <http://jurnal.stiatabalong.ac.id>

Path Coefficients			
	Estimate	SE	CR
X->Y	0.699	0.103	6.78*

CR* = significant at .05 level

R square of Latent Variable	
X	0
Y	0.489

Means Scores of Latent Variables	
X	4.227
Y	4.019

Correlations of Latent Variables (SE)		
	X	Y
X	1	0.699 (0.103)*
Y	0.699 (0.103)*	1

* significant at .05 level